





El proyecto “Fortalecimiento de las organizaciones sindicales rurales en el post conflicto en Colombia” tiene como objetivo contribuir a una mayor representatividad, capacidad organizativa y de incidencia sociopolítica de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, para la construcción del proceso de paz en el sector rural y de plantaciones agrícolas, a través del respeto a los derechos de los trabajadores, en particular: la libertad sindical, la consulta y participación para el desarrollo rural, la negociación colectiva y la igualdad de género.

Para el logro de este objetivo, es fundamental propiciar una mayor participación de las mujeres rurales en los procesos organizativos y de incidencia sociopolítica, entendiendo que son sujetos claves para la construcción de paz y democracia. Sin embargo, la emergencia desatada por el brote y ex-

pansión de la COVID-19 ha impactado fuertemente el trabajo rural y los procesos de fortalecimiento de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras rurales, que se han visto debilitadas por la falta de medios de subsistencia de sus miembros. Esta situación ha afectado en mayor medida a las mujeres, que antes de la pandemia ya registraban menores tasas de participación laboral, mayores niveles de informalidad, mayor desempleo, un reducido acceso al sistema de seguridad y protección social, y una sobrecarga por asumir la mayor parte del trabajo de cuidado al interior de sus hogares.

Por estas razones, el proyecto ha incluido un nuevo objetivo que es contribuir por medio del trabajo decente en la Subregión PDET Sierra Nevada- Perijá a la construcción de la paz, la resiliencia, la cohesión social y

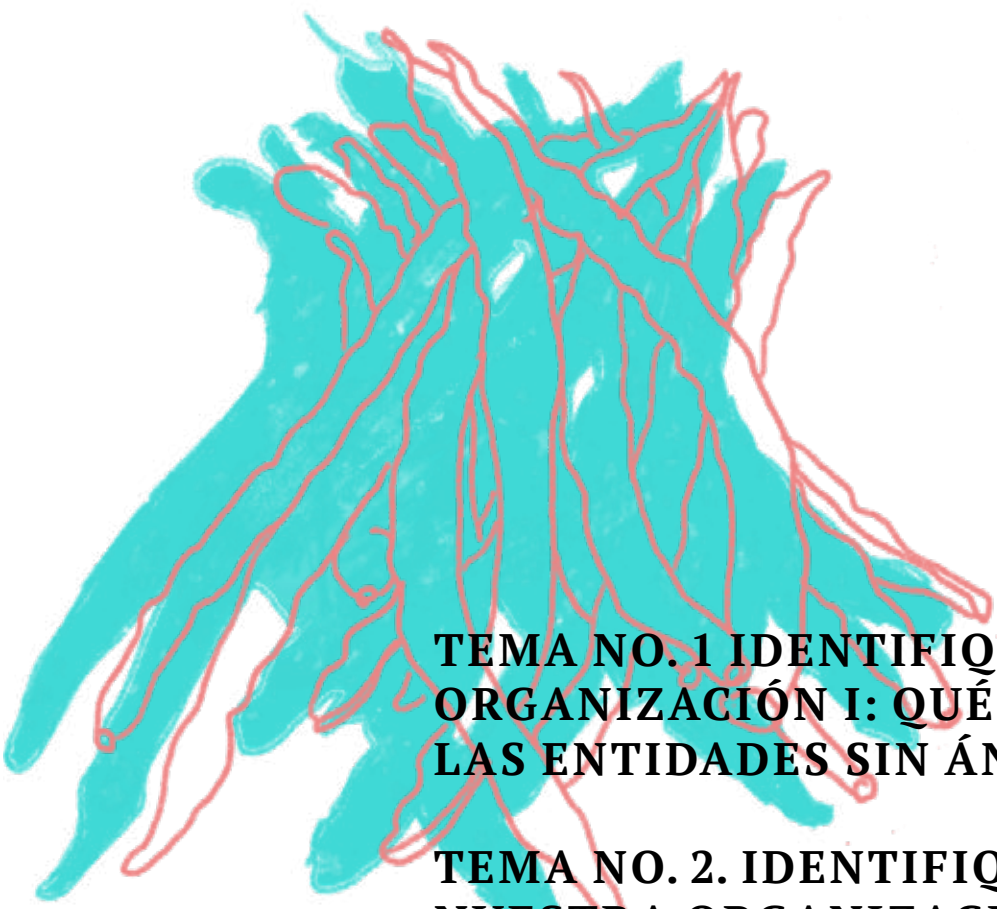
la generación de ingresos para mitigar los efectos de la pandemia sobre los medios de vida de las mujeres rurales. Este impacto se logrará a través de dos resultados principales: i) generando mayores oportunidades de empoderamiento económico para las mujeres rurales, indígenas, víctimas del conflicto armado y reincorporadas de la Subregión PDET Sierra Nevada Perijá; y ii) mejorando la cohesión social, la confianza y la percepción entre las organizaciones sindicales rurales y sus centrales sindicales, y los grupos de mujeres rurales, indígenas, víctimas del conflicto armado y reincorporadas en la Subregión Sierra Nevada Perijá.

En el marco de este nuevo objetivo y en alianza con la Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia, la Escuela Cayena es un espacio de aprendizaje colectivo para mujeres rurales, indígenas víctimas del conflicto

armado, y reincorporadas de los municipios PDET de la Subregión Sierra Nevada- Perijá, y tiene como objetivo fortalecer y/o mejorar las habilidades y capacidades técnicas en organización para la producción, comercialización y mejoramiento de la calidad de sus productos. Está conformada por cuatro módulos: i) género y feminismos; ii) organizaciones productivas; iii) gestión de la información y presentación de informes; y iv) sindicalismo y mujeres.



MÓDULO DE ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS



TEMA NO. 1 IDENTIFIQUEMOS NUESTRA ORGANIZACIÓN I: QUÉ SON LEGALMENTE LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

TEMA NO. 2. IDENTIFIQUEMOS NUESTRA ORGANIZACIÓN II. SERVICIOS QUE OFRECE/ PUEDE OFRECER LA ORGANIZACIÓN

TEMA NO. 3. MAPEO DE LA CADENA DE VALOR

TEMA NO. 4 INTRODUCCIÓN AL MERCADO: LA IMPORTANCIA DE LA INFORMACIÓN

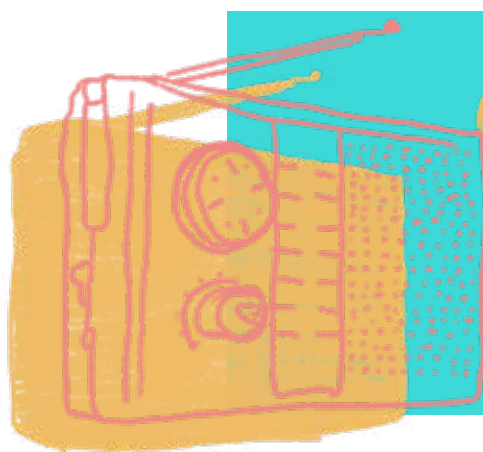
BIBLIOGRAFÍA

TEMA NO. 1

IDENTIFIQUEMOS NUESTRA ORGANIZACIÓN I: QUÉ SON LEGALMENTE LAS ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

En Colombia la asociatividad solidaria se expresa en diferentes tipos de organizaciones solidarias que realizan actividades económicas, y que producen e intercambian bienes y servicios con la lógica de la cooperación y solidaridad, como son: las cooperativas (en sus formas financieras, de ahorro y crédito, aporte y crédito, multiactivas, precooperativas, de trabajo asociado), las asociaciones mutuales, los fondos de empleados, las Juntas de Acción Comunal, los cabildos indígenas, los Consejos Comunitarios, las Organizaciones Populares de Vivienda –OPV-, los medios de comunicación comunitarios, las fundaciones, las corporaciones, las organizaciones del voluntariado, las organizaciones sindicales y en algunos casos, emprendimientos que se dan en las comunidades sin estar formalizados jurídicamente.

1. ¿QUÉ ES LA ASOCIATIVIDAD?



La asociatividad es una manera de abordar el trabajo y la colaboración mutua. Debe ser organizada y tener cierto grado de permanencia, con la característica fundamental de ser voluntaria en su conformación, con la finalidad de conseguir objetivos comunes y obtener beneficios que no se podrían conseguir individualmente.

Los trabajadores rurales tienen diversas razones para formar una organización solidaria o asociarse a una existente. Pueden hacerlo porque buscan acceder a bienes y servicios a los que es difícil hacerlo de manera individual (asistencia técnica, formación, participación en eventos, defensa de derechos, etc.). Por razones netamente productivas, los motivos dependen del tipo de producto, la estructura y la estrategia de la producción, además de la organización y el funcionamiento de los mercados. Cualquiera que sea la razón, el objeto final es mejorar los ingresos de los productores y la producción agropecuaria.

Sin embargo, lo anterior no solo está relacionado con cuidar la calidad de los productos, sino también con la calidad de los procesos de producción bajo condiciones sociales y ambientalmente responsables, y especialmente con convertir las exigencias del mercado en

requerimientos específicos para la calidad de los productos de sus asociados.

Y aunque la asociatividad implica una acción colectiva que está muy relacionada con aspectos económicos, también puede tener razones de otro tipo como:

- Sentirse parte de un grupo
- Encontrar protección dentro de un grupo
- Obtener status y respeto al participar en la toma de decisiones y la gestión de una organización
- Tener acceso a educación y formación adicional, así como asistencia técnica

La asociatividad requiere de ciertos elementos que, en conjunto, buscan mejorar las condiciones de vida de una comunidad, mediante prácticas basadas en la solidaridad y la cooperación:

ELEMENTOS DE LA ASOCIATIVIDAD

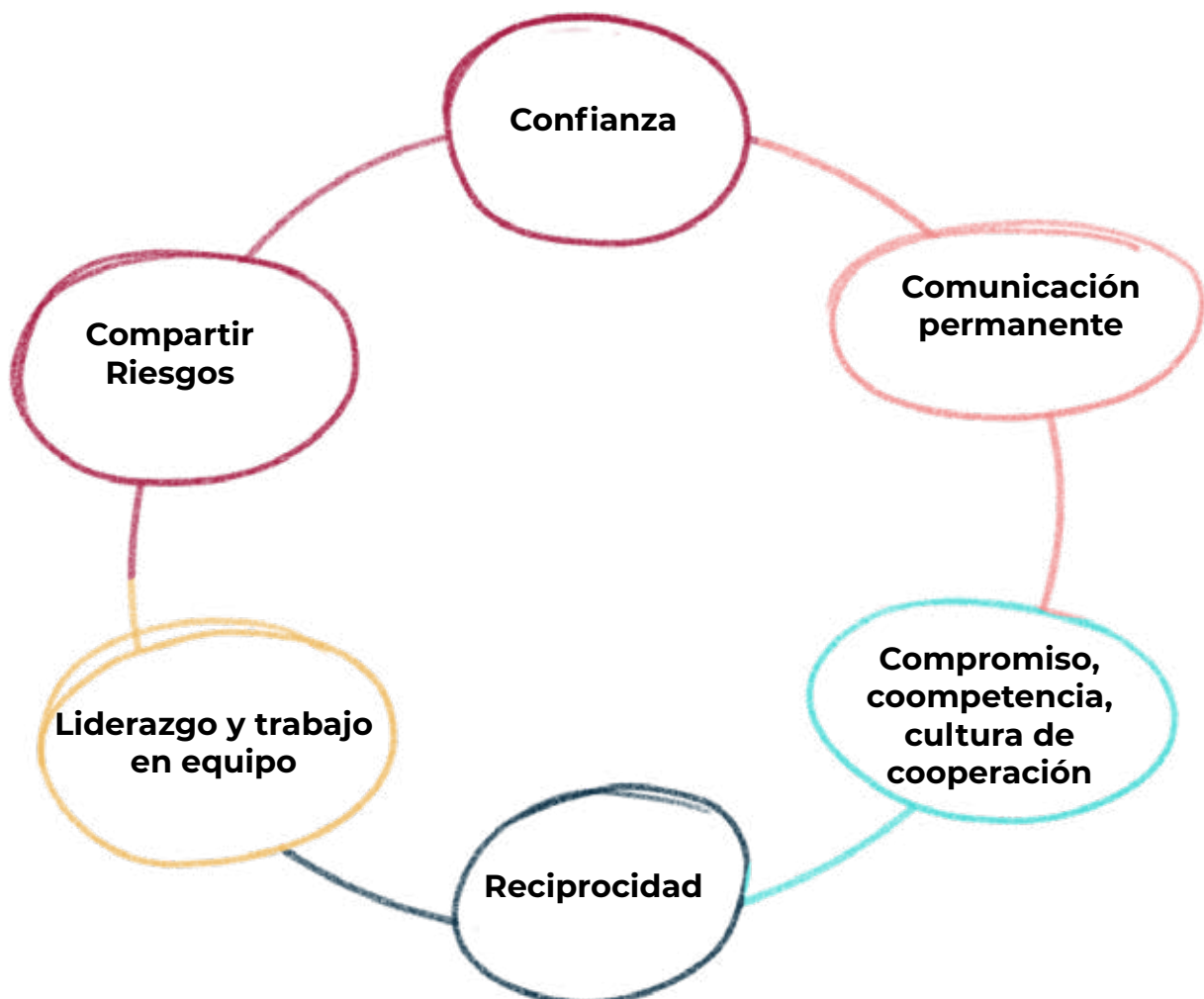


Ilustración 1. Elementos de la asociatividad. Fuente: Elaboración propia, a partir de información tomada del ABC del sector solidario (UAEOS, 2017).

- Estrategia para la construcción de confianza
- Estrategia de movilidad social
- Capacidad de acción en los mercados locales
- Herramientas para compartir costos y riesgos
- Valor asociado a las acciones para mejorar la productividad
- Procesos comunitarios: Producción, distribución, participación
- Estrategia de negociación efectiva, para que ambas partes resulten beneficiadas y, así, se produzcan sinergias con su cooperación.

2. ETAPAS DE LAS ORGANIZACIONES ASOCIATIVAS



Durante sus primeros años de vida, las organizaciones asociativas pasan por tres etapas diferentes: la etapa pre asociativa, la etapa de constitución legal y la etapa de constitución reciente.

PRIMERA ETAPA (PRE ASOCIATIVA):

Inicialmente, surgen por iniciativa de un grupo de personas que deciden asociarse a través de la solidaridad, la cooperación y la ayuda mutua, por lo que unen recursos humanos y económicos para resolver sus problemas y necesidades, o para desarrollar proyectos productivos comunes para el bienestar de todos. En esta etapa, la organización todavía no existe legalmente y, por tanto, se deben despejar varias dudas respecto al tipo de asociación que se quiere armar, la inversión que se debe realizar, el plan estratégico y de negocios, la estructura administrativa y quiénes se comprometerán a ser parte del equipo.

En esta etapa, es imprescindible revisar las distintas formas de asociación y escoger la que más se adapte a las metas que se quieran alcanzar, entre otros, si la organización tendrá o no ánimo de lucro.

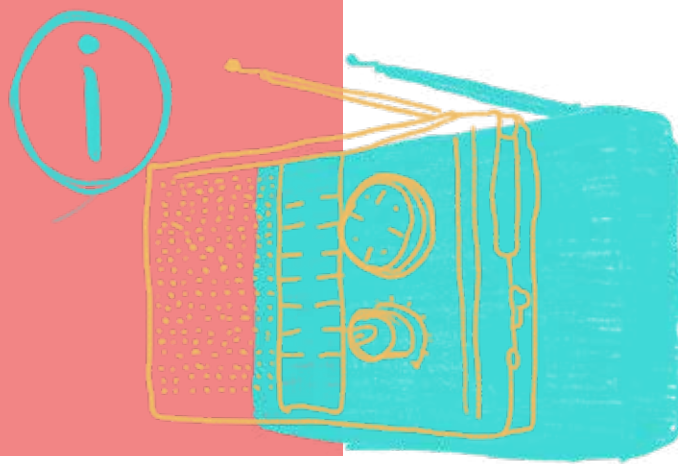
Para esta etapa, es clave tener en cuenta los siguientes conceptos (Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, 2017):

- Las organizaciones de la economía solidaria son entidades sin ánimo de lucro, lo que significa que sus prácticas empresariales tienen el propósito de mejorar las condiciones de vida de las personas y no el de acumular dinero, por lo que el excedente o producto del esfuerzo colectivo se reinvierte en programas sociales para el beneficio de todos.



De acuerdo con la DIAN, “se entiende que (...) no tienen ánimo de lucro, cuando los excedentes obtenidos en el desarrollo de sus actividades no se distribuyen en dinero ni en especie a los asociados o miembros de la entidad, ni aun en el momento de su retiro o por liquidación de la misma.

(...) Se considera distribución de excedentes la transferencia de dinero, bienes o derechos a favor de los asociados, miembros o administradores, sin una contraprestación a favor de la entidad.”



- En las organizaciones solidarias, las decisiones se toman de manera democrática y cada asociado tiene un voto, a diferencia de las entidades con ánimo de lucro, en donde las decisiones se toman de acuerdo con el capital invertido, es decir, pesa más la voluntad del que tiene más acciones.
- En las organizaciones solidarias la propiedad es asociativa y solidaria frente a los medios de producción. Es decir, los bienes de la empresa pertenecen a todos los asociados quienes, a su vez, son gestores y pueden ser trabajadores de su propia empresa. Esto no ocurre en las empresas con ánimo de lucro, donde existe la propiedad privada de los medios de producción.
- En las organizaciones solidarias las utilidades se denominan excedentes y Los excedentes se reinvierten en proyectos y actividades sociales de mejoramiento de condiciones de vida de los asociados y sus familias; en cambio, en las empresas con ánimo de lucro, las utilidades se reparten entre los inversionistas, de acuerdo al número de sus acciones (capital invertido).

TEN EN CUENTA QUE...

El aporte es lo que me da el carácter de asociado a una organización solidaria y se devuelve amortizado cuando me retiro de la organización. Es parte de los activos de la misma. No son un ahorro, son la contribución económica voluntaria y periódica, que permite que la organización tenga un fondo común para el disfrute de todos.

El aporte periódico es acorde a la posibilidad de los asociados y es la expresión del compromiso personal con la consolidación e incremento permanente del capital social de todos.

Los ahorros son una bolsa individual que tiene quien decide hacerlo de manera permanente, no son obligatorios, pero no me dan el carácter de asociado, y se devuelven con intereses cuando el asociado lo requiere.

Por otro lado, están las contribuciones, que son exclusivas de las mutuales y no se devuelven al asociado, sino que se invierten en la prestación de los servicios de la organización.

Por eso, en esta etapa es clave considerar todas las opciones. En el caso de la economía solidaria, encontramos las siguientes figuras jurídicas:

	COOPERATIVA	MUTUAL	FONDO DE EMPLEADOS	ASOCIACIÓN AGROPECUARIA CAMPESINA
Número mínimo de asociados	General 20 CTA 10 Precoop 5 Agropecuaria 10	25	10	20
Actividades	No hay restricción Es multiactividad	No hay restricción	Ahorro y crédito	Agrícola, pecuaria, forestal, piscícola y acuícola
Régimen Económico	Aportes Ahorros	Contribuciones Ahorros	Aportes Ahorros	Aportes
Vínculo asociativo	Contemplado en estatutos: los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y gestores de la empresa.	Contemplado en estatutos	Vínculo a empresa o a sector	Contemplado en estatutos
Inspección y vigilancia	Supersolidaria/otras Superintendencia	Supersolidaria	Supersolidaria	Minagricultura

Fuente: Tomado del ABC del sector solidario (UAEOS, 2017).

También existen otras figuras de organizaciones solidarias, sin embargo, están diseñadas con la finalidad de ejercer la solidaridad principalmente hacia afuera. Es decir, igual que las anteriores, desarrollan y prestan bienes y servicios para el beneficio social, pero su orientación no es hacia el mercado, sino que su accionar es dirigido a terceros, comunidades y sociedad, en general, con un enfoque altamente altruista (Moreno, 2019).

A este tipo de figuras se les denomina de desarrollo y son: fundaciones, asociaciones, corporaciones, grupos de voluntariado y juntas de acción comunal. Normalmente, tienen un régimen económico a través de donaciones, servicios y contratación.

SEGUNDA ETAPA (CONSTITUCIÓN LEGAL):

Posteriormente, llega una etapa de constitución legal, en la que ya hay personas que han tomado la determinación de legalizar y formalizar la organización ante las autoridades correspondientes. Esta etapa está caracterizada, en suma, por la realización de trámites legales para abrir las puertas de los mercados formales. Esta etapa implica que los asociados deben mantener su organización financieramente sana, ser fiscalmente responsables, tener orden en las gestiones administrativas y mantener la base de participación de sus asociados para que puedan superar las barreras de los primeros años y consolidarse.

Un punto clave para llegar a esta etapa es que se hayan construido de manera conjunta los estatutos, ya que estos se radican ante el ente correspondiente y son la hoja de ruta de la organización, independientemente de la figura jurídica que hayan seleccionado (cooperativa, mutual, fondo de empleados o asociación agropecuaria campesina). Los estatutos son el compendio de normas y procedimientos que rigen a los asociados de una organización solidaria. Es una herramienta construida por todas las personas que están interesadas en la creación de la organización y son de consulta al momento de tomar decisiones en la parte administrativa, económica y social.

Los estatutos deben dividirse en capítulos y estos, a su vez, en artículos así:

En el capítulo I. Razón social, naturaleza, domicilio, ámbito territorial y duración. En el capítulo II. Del acuerdo solidario, objeto social y actividades. En el capítulo III. De los asociados. Capítulo IV. De los órganos de administración y control. Capítulo V. Sede principal y oficinas. Capítulo VI. Comités y comisiones de apoyo. Capítulo VII. Del régimen económico. Capítulo VII. De la fusión transformación, incorporación, escisión, disolución y liquidación de la entidad solidaria. Capítulo IX. Del régimen disciplinario. Capítulo X. Procedimiento para la reforma de estatutos. Capítulo XI. Disposiciones finales.

Esta herramienta organizacional debe ser ampliamente socializada entre los asociados y debe ser útil cuando se tienen dudas en la toma de decisiones que involucran el accionar de la organización, la incorporación o retiro de socios, el manejo de los excedentes, etc.

TERCERA ETAPA (CONSTITUCIÓN LEGAL):

Finalmente, las organizaciones entran en una etapa de consolidación, en donde las preocupaciones están más relacionadas con encontrar los cuellos de botella que afectan al crecimiento, tales como el liderazgo asociativo, el relacionamiento con el mercado y los actores del territorio, el acceso a la información y a las tecnologías de comunicaciones, el desarrollo permanente de servicios a sus asociados, las mejoras constantes en los procesos de calidad y transferencia de capacidades a sus asociados, la conformación de redes de apoyo, entre otros.



Ilustración 1. Trabajo colectivo. Tomado de Manual Thinkcoop (OIT, 2018).

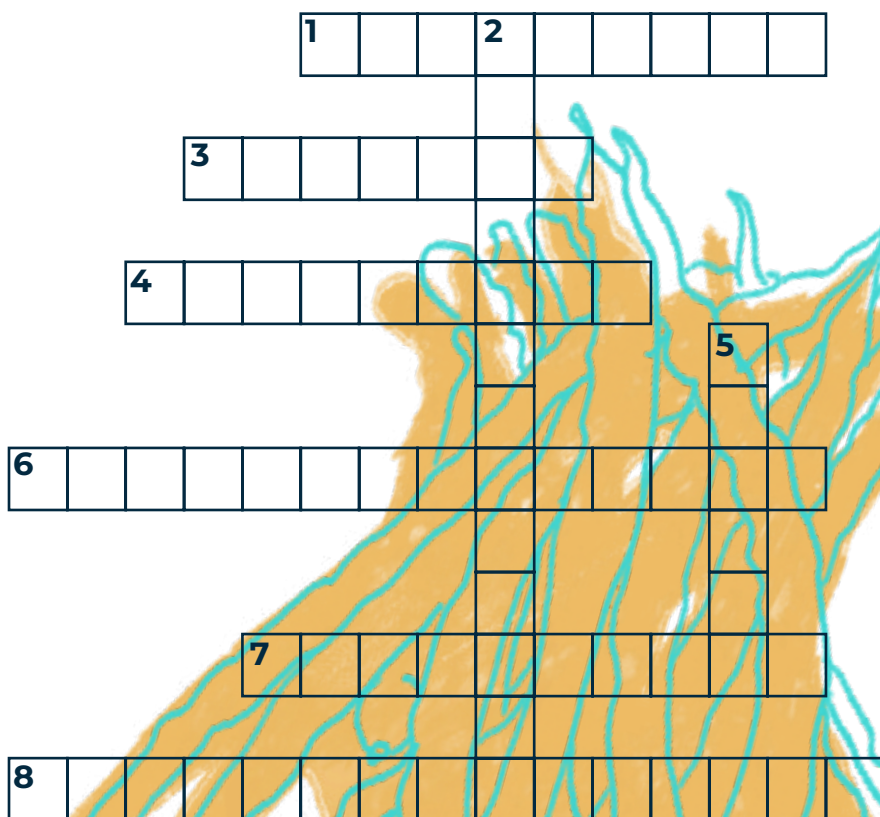
EJERCICIO #1:

Horizontal

1. La hoja de ruta de las organizaciones y que deben conocer todos los asociados [9]
2. En las organizaciones de debe compartir costos y ... [7]
3. Tipo de organización solidaridad de desarrollo [9]
4. Ente de vigilancia y control de algunas de las organizaciones solidarias [14]
5. Como se denomina las utilidades en las organizaciones de economía solidaria [10]
6. Significa que sus prácticas empresariales tienen el propósito de mejorar las condiciones de la vida de las personas y no el de acumular dinero [15]

Vertical

1. Manera de abordar el trabajo y colaboración mutua [13]
2. Número mínimo para conformar una asociación agropecuaria campesina [6]



TEMA NO. 2

IDENTIFIQUEMOS NUESTRA ORGANIZACIÓN II. SERVICIOS QUE OFRECE / PUEDE OFRECER LA ORGANIZACIÓN¹

Los productos y servicios que ofrecen las cooperativas y organizaciones asociativas dependen de las necesidades de sus miembros y las oportunidades del mercado. En muchos casos, las actividades de las cooperativas y asociaciones se orientan a resolver las dificultades que los miembros enfrentan con sus medios de subsistencia o en ayudarlos a obtener ventajas y oportunidades que no podrían lograr por sí solos (Departamento de Empresas de la OIT- Equipo de Trabajo decente, s.f.).

Estos servicios que se brindan a los asociados, además de atender las necesidades de sus miembros, no deben perder de vista la orientación al mercado y el objetivo de que propendan por el crecimiento de la organización:

Un ejemplo de ello es una asociación de productores de papa y que toma la decisión de comprometerse a comprar y a suministrar alimento para pollos. Realmente, esto le apartaría del tema de mejorar el margen que obtienen sus asociados por la venta de papa y, aunque puede ser un esfuerzo por diversificar, se corre el riesgo de desarrollar una actividad que no corresponde con el objetivo productivo por el cual se juntaron sus asociados. Así pues, los servicios de información, requerimientos de calidad, asistencia técnica, compras, entre otros, deberían estar ligados al objetivo de la organización.

1. ¿CÓMO IDENTIFICAR/ENTENDER LAS NECESIDADES DE LOS MIEMBROS?

Para responder a las necesidades de los miembros y determinar los servicios que brindará la organización, es necesario hacer una evaluación de cada una de las personas (asociados), usando herramientas como encuestas, reuniones, entrevistas etc. Esta indagación debe realizarse porque, a pesar de que pareciera que las organizaciones se conforman con personas de un grupo homogéneo que pertenecen a la misma comunidad, es importante entender que cada asociado es único y, así mismo, los medios de vida y las estrategias de sustento son diferentes para cada uno.

¹ Adaptación del módulo 2 de la Metodología Mycoop. Prestación de servicios cooperativos.

En el cuadro que se presenta a continuación se resumen algunas de las diferencias entre los asociados que deben analizarse para determinar los servicios que va a brindar la organización:

Diferencias Humanas

Los miembros pueden tener diferentes niveles de aptitud, conocimiento y experiencia, algunos pueden tener más conocimientos teóricos y otros pueden tener más experiencia técnica y práctica en la producción.

Diferencias Financieras

En las organizaciones se tienen productores con recursos financieros suficientes y otros no, lo que determina la inversión que pueden hacer en sus zonas de producción, el pago de servicios, su capacidad de ahorro individual entre otros.

Diferencias en recursos físicos y naturales

Las condiciones de la tierra y de las explotaciones pueden que no sean las mismas para todos, en algunos casos unos tienen grandes extensiones y otros pequeñas parcelas, así como algunos tienen condiciones óptimas, y otros se ven enfrentados a dificultades frente a inundaciones, acceso a vías, sistemas de riego, etc.

Diferencias Sociales

Algunos tienen más liderazgo que otros, reconocimiento y también vinculación con otras organizaciones o experiencias previas que les da capacidad de movilizar recursos y tomar decisiones.

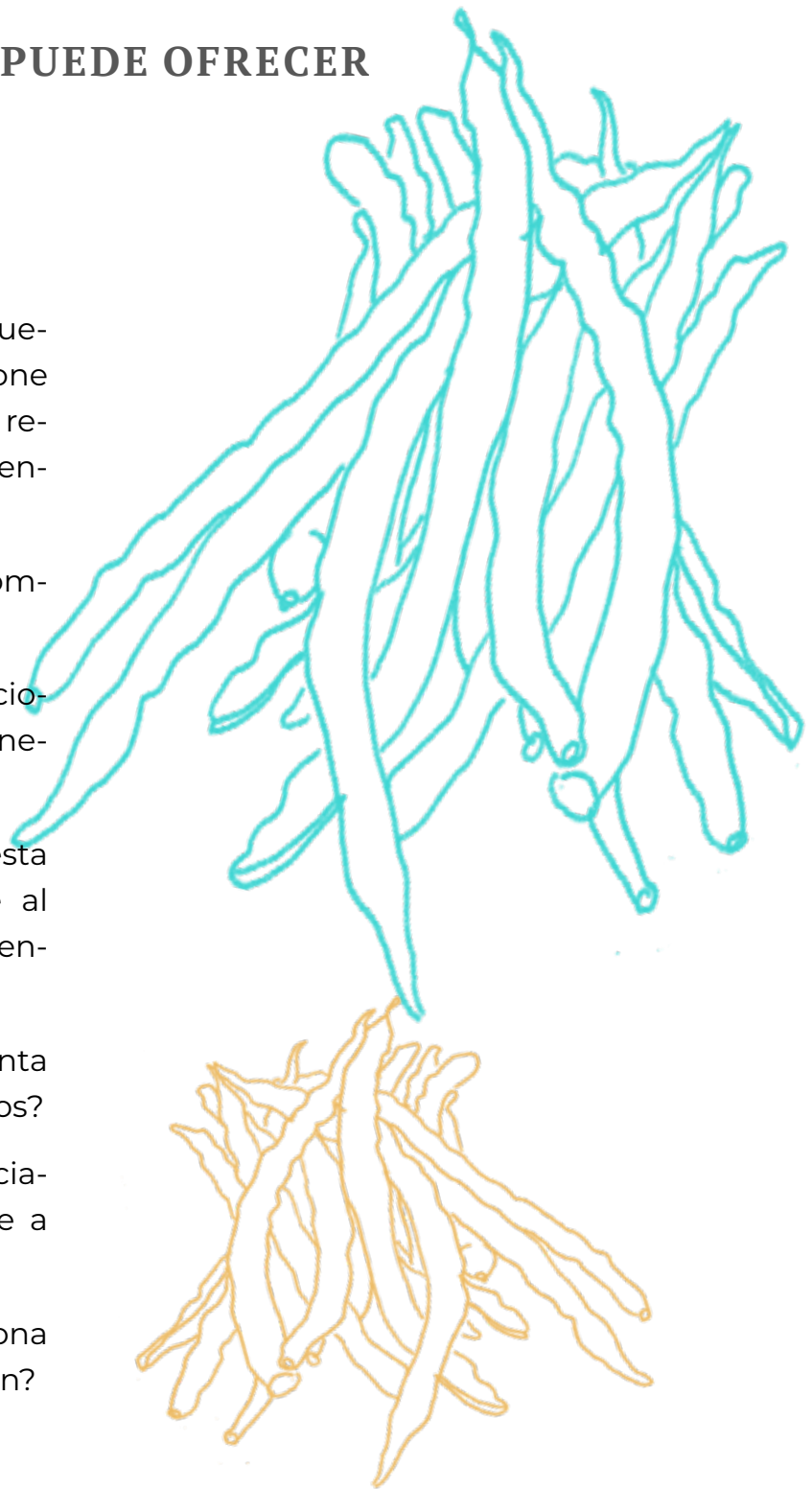
Después de reconocer las diferencias e identificar las necesidades de los miembros de la organización, se debe priorizar las necesidades que atenderá la organización y definir los servicios que esta prestará a sus asociados, de acuerdo con los límites del presupuesto, la estrategia organizacional y la demanda del producto líder en el mercado.

Por ejemplo, si el mercado requiere el frijol empacado en kilo y libra, la organización debería evaluar la posibilidad de ofrecer ese servicio a sus productores asociados o de fortalecer ese producto en la comercialización, con la adecuación para este proceso; o si es un producto que se puede almacenar para conseguir mejores precios en contra estación, la organización podría considerar el almacenamiento colectivo y la adecuación de espacios para mantener la idoneidad del producto que saldrá al mercado después de estar acopiado.

2. TIPOS DE SERVICIOS QUE PUEDE OFRECER UNA ORGANIZACIÓN

Para definir y priorizar los servicios que puede brindar una organización, se propone formularse las siguientes preguntas, en relación con las principales necesidades identificadas:

1. ¿Qué porcentaje de los asociados comparte cierta necesidad, en particular?
2. ¿Existen otros proveedores/organizaciones/actores que puedan satisfacer la necesidad en el territorio?
3. ¿De qué manera la satisfacción de esta necesidad, en particular, contribuye al aumento de la productividad/rendimientos de los asociados?
4. ¿Al satisfacer esta necesidad se aumenta la calidad del producto de los asociados?
5. ¿Atender esta necesidad de los asociados subsana una carencia que existe a nivel local?
6. ¿Satisfacer esta necesidad se relaciona con el objeto central de la organización?



Algunas necesidades de servicios se relacionan con el contexto en el que se encuentra la organización, como es el caso del mejoramiento de vías terciarias, el acceso a servicios de energía eléctrica o conectividad. Este tipo de necesidades, a pesar de estar relacionadas con el logro de metas, deben enrutarse hacia la incidencia en política pública o en el logro de alianzas o convenios estratégicos para ser atendidas, sin necesidad de ser un servicio con el que la organización se termine comprometiendo directamente.

Así, una vez que la organización haya priorizado las necesidades que atenderá, podrá identificar más fácilmente los servicios que les podrá ofrecer a sus asociados, algunos de ellos se resumen en la siguiente tabla:

Producción	Comercialización	Gestión empresarial	Financieros	Valor agregado
• Suministro de insumos • Acceso a agroquímicos y otros fertilizantes • Educación en Buenas Prácticas Agrícolas -BPA- • Asistencia técnica • Formación sobre salud y seguridad en el trabajo • Servicios veterinarios • Estudios de suelo • Espacios de capacitación • Servicios de maquinaria • Proyectos de Investigación y extensión	• Información del mercado • Negociación • Certificaciones • Participación en ferias comerciales • Vínculos con el mercado • Implementación de puntos de venta • Transporte • Etiquetado • Embalaje • Selección y clasificación del producto	• Elaboración de planes de negocio • Servicios de apoyo contable y asesoría empresarial • Capacitación en habilidades para la vida	• Sistemas de ahorro • Sistemas de crédito • Seguros • Arrendamiento	• Almacenamiento y depósito • Instalaciones de transformación • Educación en Buenas Prácticas de Manufactura

Tabla 2 Servicios de las organizaciones solidarias
Fuente: tomado de Mycoop, 2013.



EJERCICIO #2²:

Lee e interpreta cada caso y contesta las preguntas.

Caso 1:

La asociación Chanchitos Felices está conformada por pequeños criadores de cerdos. Uno de los mayores costos de criar cerdos es la alimentación. Antes de conformar la asociación, compraban forraje en la tienda de insumos agrícolas y veterinarios del mismo pueblo. Puesto que compraban una sola bolsa por vez, el precio les resultaba mayor al que pagarían si compraran, por lo menos, cinco bolsas. Además, el costo de transporte de una bolsa es el mismo que el de esas cinco bolsas. Debido a la gran diferencia en el precio del forraje, incluyendo el transporte, los pequeños criadores de cerdos no podían competir con los grandes criadores.

² Este ejercicio es adaptado de Think.COOP. Ejercicio 5A. Haciendo negocios juntos (CC BY-NC-SA 4.0).

Entonces decidieron formar una asociación que les permitiera comprar forraje al por mayor y revenderlo a los miembros a precios más bajos que los que pagaban cuando compraban al por menor. Así mismo, tres miembros de la asociación recibieron una capacitación en producción de forraje orgánico que brindó una Organización No Gubernamental y, luego, la replicaron entre sus pares. Desde el año pasado, la asociación se ha embarcado en la tarea de conseguir forraje al por mayor y ha construido una pequeña planta para la producción de forraje orgánico.

2.1 ¿Qué servicios brinda la asociación?

2.2 ¿Qué beneficios reciben los miembros?

2.2 ¿Qué beneficios reciben los miembros?

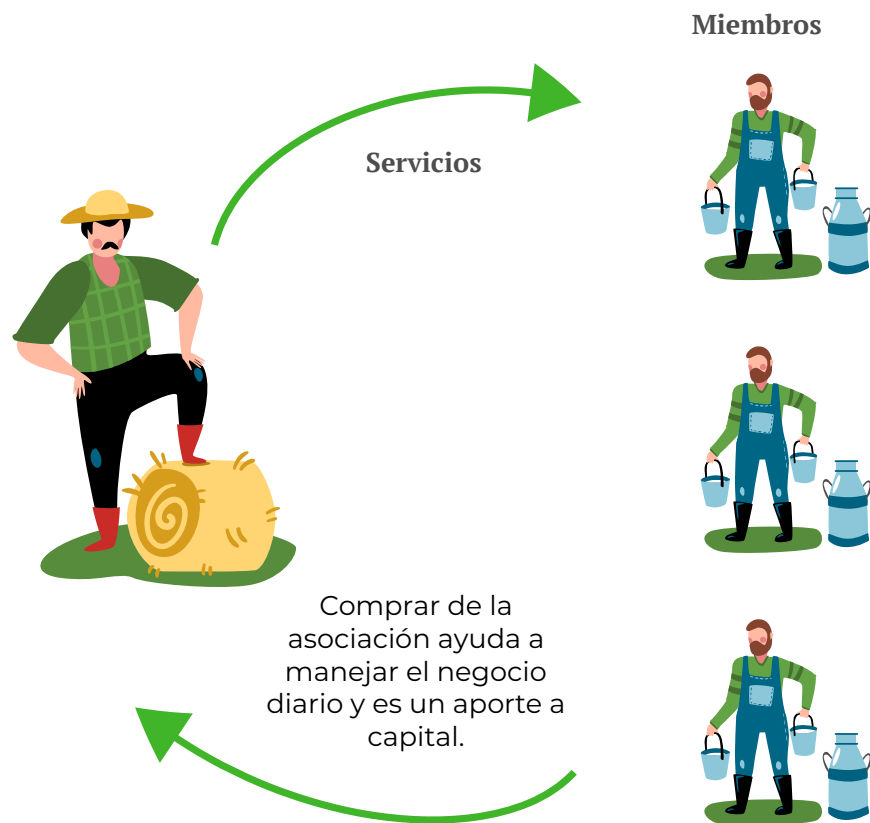


Ilustración 2. Diseño macrovector / Freepik.

Caso 2:

Hace cinco años que Manuela elabora billeteras y carteras de lana para aumentar sus ingresos. Durante los primeros tres años estuvo produciendo y comercializando sola. Sin embargo, después de tres años de duro trabajo, tuvo dificultades para acceder a compradores y mercados fuera de su barrio, lo que no solo limitaba sus ventas, sino que ponía en riesgo su muy pequeño capital. Manuela habló con sus amigos, quienes también elaboraban productos de lana, y los convenció de formar una cooperativa. En 2015, se estableció la Cooperativa Artesanías de Montaña.

En vez de vender sus productos individualmente a las tiendas de artesanías de los pueblos vecinos, la cooperativa decidió alquilar un espacio e instalar su propia tienda. Para cubrir los costos de operación y alquiler, la cooperativa carga un 15% del precio que fijan por los productos a sus miembros. Esta tienda propia permite a los miembros obtener un mayor porcentaje del precio, a pesar del 15% que pagan a la cooperativa.

Igualmente, los miembros se ocupan de que sus productos estén apropiadamente exhibidos y promovidos. Luego de un año de funcionamiento, la cooperativa decidió comprar tres máquinas de coser de alta velocidad, que los miembros pueden usar pagando un pequeño monto. Estas máquinas de coser les permite producir más en menos tiempo, con mejor calidad y por un menor costo.

3.1 ¿Qué servicios brinda la cooperativa?

3.2 ¿Qué Beneficios reciben los miembros?

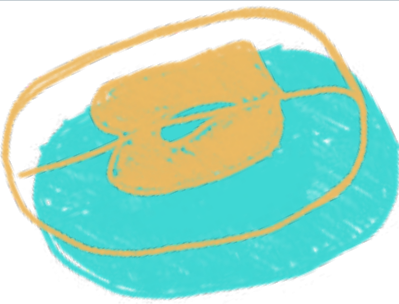
Ahora, piense en su organización

3.2 ¿Qué Beneficios reciben los miembros?

3.2 ¿Qué Beneficios reciben los miembros?

3.2 ¿Qué Beneficios reciben los miembros?

TEMA NO. 3
MAPEO DE LA CADENA
DE VALOR³



1. ¿CÓMO IDENTIFICAR/ENTENDER LAS
NECESIDADES DE LOS MIEMBROS?

La cadena de valor se define como una serie de pasos consecutivos y necesarios para llevar un producto (un bien o un servicio) hasta el consumidor final, incluye su concepción, el desarrollo de las distintas fases de producción, el procesamiento y el manejo logístico de entrega.

En cada uno de los eslabones se agrega valor al producto (OIT, UAEOS, INDESCO - UCC, s.f.) y se involucra a una serie de actores, tales como el mismo productor, los intermediarios, mayoristas, minoristas y consumidor final.

³ Basado en la metodología MyCOOP. Modulo 1. Desafíos básicos de las cooperativas.

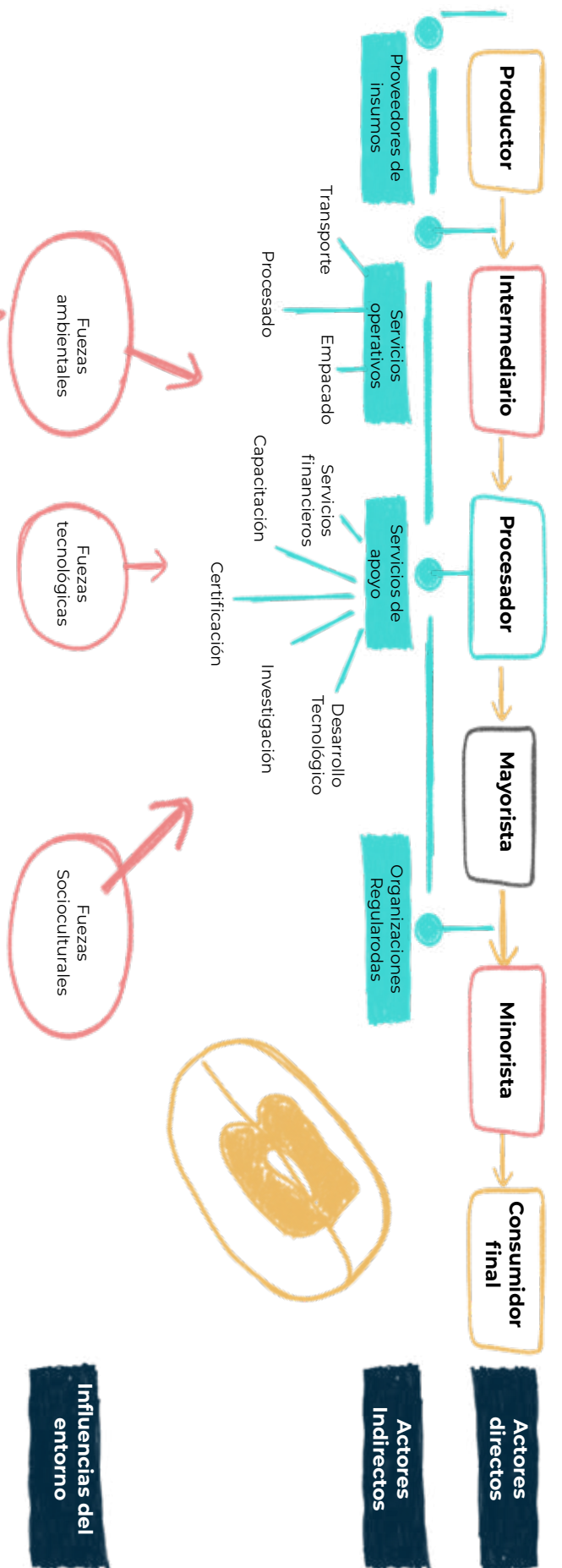


Ilustración 4. La cadena de valor. Elaboración propia.

Es clave reconocer que en todas las cadenas de valor hay un consumidor al final de cada proceso, esto pasa en todas las actividades comerciales, incluso en prácticas como el “trueque” (que aún realizan algunas comunidades). Este consumidor final está en libertad de elegir qué producto compra y en qué presentación, lo cual implica que los productos deben adecuarse al mercado (a las especificaciones, gustos y requisitos de sus clientes), por lo que responder a los gustos del consumidor debe ser relevante para la organización.

2. ¿CÓMO SE DEFINEN LAS ACTIVIDADES Y ACTORES DE UNA CADENA DE VALOR?

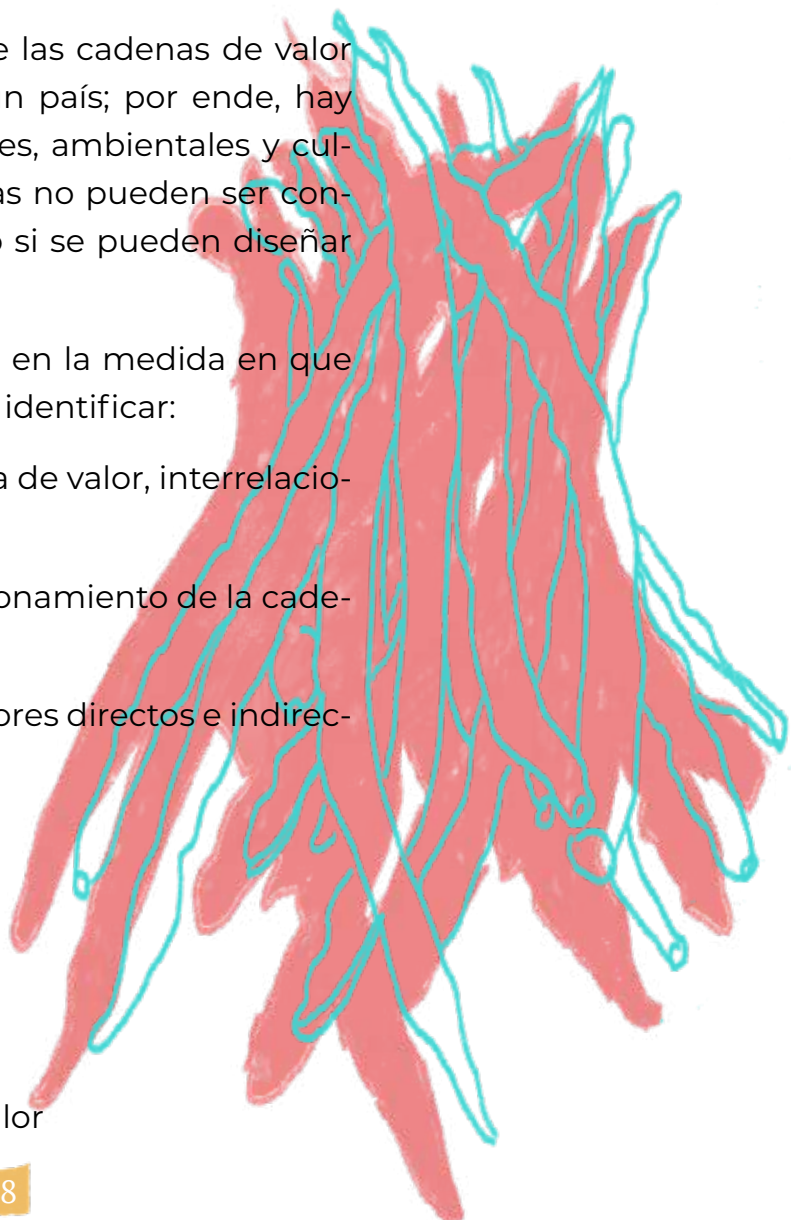
Siguiendo el gráfico anterior, se tiene que, los actores directos de las cadenas son aquellos que se encuentran insertos en los procesos de producción, manejo, postcosecha, procesamiento y comercialización. Los actores directos, en algún momento, manejan u operan el producto y asumen un riesgo directo con su operación.

Los actores indirectos son aquellos que prestan servicios operativos y/o servicios de apoyo a los actores directos de la cadena, en distintos eslabones, pero no asumen un riesgo directo sobre el producto, ya que, si bien pueden tener el producto en sus manos, no toman posesión de este. Un ejemplo de actores indirectos puede ser los proveedores de insumos o proveedores de servicios operacionales (capacitación, asistencia técnica, transferencia de tecnología y financiamiento).

Las influencias del entorno se refieren a que las cadenas de valor son parte del sistema socioeconómico de un país; por ende, hay fuerzas externas económicas, políticas, legales, ambientales y culturales que afectan las cadenas. Estas fuerzas no pueden ser controladas por los actores de las cadenas, pero si se pueden diseñar estrategias para lidiar con ellas.

Es importante identificar la cadena de valor, en la medida en que esto le permite a la organización reconocer e identificar:

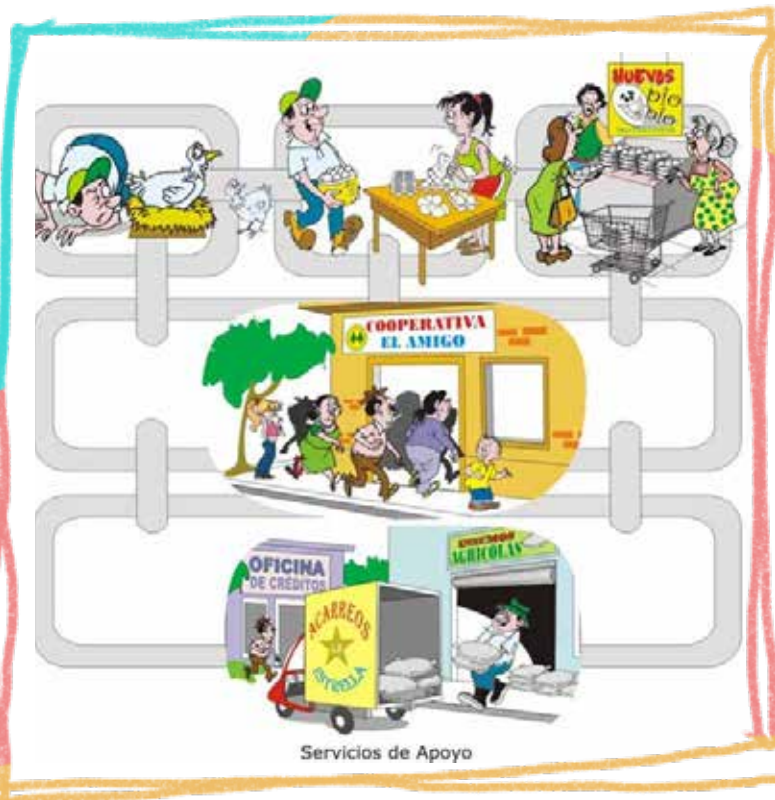
- Actores directos involucrados en la cadena de valor, interrelaciones entre los actores, roles y funciones.
- Actores indirectos y cómo apoyan el funcionamiento de la cadena de valor
- Vínculos, brechas o bloqueos entre los actores directos e indirectos
- Flujo de productos
- Flujo de información
- Formación de precios
- Distribución de beneficios
- Influencias del entorno en la cadena de valor



EJEMPLO DE UNA CADENA DE VALOR (MOSQUERA, HURTADO Y CHILITO, 2007)

Imaginemos que existe la Cadena Productiva del Huevo, observemos cómo estarían organizados y cómo se relacionarían los diferentes actores que participan en su producción, manejo poscosecha y mercadeo.

Los grupos o conjuntos de actores que vemos aquí son llamados por algunas personas “eslabones de la cadena” y, como podemos observarlo, se identifican tres grandes eslabones: producción, manejo poscosecha y mercadeo. En el primer eslabón están quienes se encargan de que el huevo llegue a existir. En el segundo, están quienes lo recogen, lo limpian y lo dejan listo para la venta. Y en el tercero, están quienes se encargan de venderlo. Claro está que hay actores que pueden participar al mismo tiempo en dos eslabones o en los tres, pero aquí los hemos separado para entender mejor la cadena.



Sin embargo, hemos visto en nuestro entorno que estos actores a veces se agrupan a través de cooperativas, asociaciones o comités para realizar mejor su trabajo y apoyarse mutuamente. A todas estas organizaciones vamos a agruparlas en otro bloque o componente de la cadena que se denomina organizaciones empresariales, las cuales cumplen una función muy importante, puesto que facilitan la articulación de los actores [que pueden llegar a ser miles] y, al mismo tiempo, pueden brindarle servicios específicos a su cadena.

Así, por ejemplo, la Cooperativa de Productores y comercializadores de Huevo “El Amigo” está conformada por cientos de productores y comercializadores de huevos, que unen sus esfuerzos para conseguir un volumen de producto y una continuidad de producción que les permita surtir varios mercados, incrementar los márgenes de ganancia de sus asociados y atraer proyectos de centros de investigación u ONG [organizaciones no gubernamentales] que les ayuden —por ejemplo— a mejorar la calidad de su producto y sus procesos, y a modernizar las herramientas que están utilizando.

Al igual que las organizaciones empresariales, existen otros actores que, aunque no trabajan directamente sobre el producto [ni siquiera tocan un huevo], sí intervienen en el proceso de llevarlo hasta las manos del consumidor. Estos actores son, por ejemplo, los vendedores

de insumos, los transportistas, los acopiadores, las entidades públicas y privadas [como los centros de investigación y las ONG] que ofrecen crédito, asistencia técnica o información de mercado y todos los que les presten servicios a los actores directos de la Cadena. Ellos conforman un componente adicional denominado servicios de apoyo.

Así, en la Cadena del Huevo algunos actores de los servicios de apoyo son: la tienda de insumos, la entidad que le presta el dinero a los productores para hacer crecer su negocio, el transportador de los huevos, la organización que le dice a los productores en qué mercado puede conseguir un mejor precio, y el técnico que le dice a los productores cómo obtener un huevo más grande.

EJERCICIO #3:

Cadena de valor

1. Según el concepto de cadena que hemos visto, ¿Qué papel estoy desempeñando yo en mi cadena, desde mí 'quehacer' diario?

2. ¿De qué forma las preferencias del consumidor pueden estar afectando mi actividad productiva?

3. Dibuja la cadena de valor de tu producto principal.



TEMA NO. 4 INTRODUCCIÓN AL MERCADO: LA IMPORTANCIA DE LA INFORMACIÓN

1. ¿QUÉ ES EL MERCADEO?

El término mercadeo es un área del funcionamiento empresarial que tiene una variedad de actividades dirigidas a los negocios para ofrecer productos atractivos o servicios que los clientes necesitan y quieren, de manera que los ayudan a vender más. El mercadeo responde a preguntas como estas (Sarria y Fries, s.f.):

- ¿Quiénes son mis clientes?
- ¿Qué necesitan mis clientes? y ¿cuánto están dispuestos a pagar por ello?
- ¿Qué ofrezco a mis clientes?
- ¿Cuántas veces puedo vender mi producto o servicio en una semana o un mes y a qué precio?
- ¿Qué puedo hacer para incrementar mis ventas?

Para entender el término mercadeo es necesario conocer ciertos conceptos claves:

Mercado

Es el grupo de consumidores y vendedores con los medios necesarios para realizar negocios. Un medio puede ser un local, un vehículo, un correo electrónico, etc.

Demanda

Es la cantidad de producto que los compradores están dispuestos a adquirir, a un determinado precio, con una calidad adecuada exigida y en un momento dado.

Oferta

Es la cantidad de producto de los productores están en capacidad de ofrecer a un determinado precio, con una calidad adecuada y en un momento oportuno para ser vendido en el mercado.

Precio

Es el valor que los productos o servicios tienen. Actúa como equilibrador del mercado; los precios bajos estimulan el consumo y desaniman la producción; en tanto que los precios altos tienden a reducir el consumo y a incentivar la producción.

Calidad

Se refiere a los atributos que un producto posee y que son determinantes para que sea del gusto del consumidor.

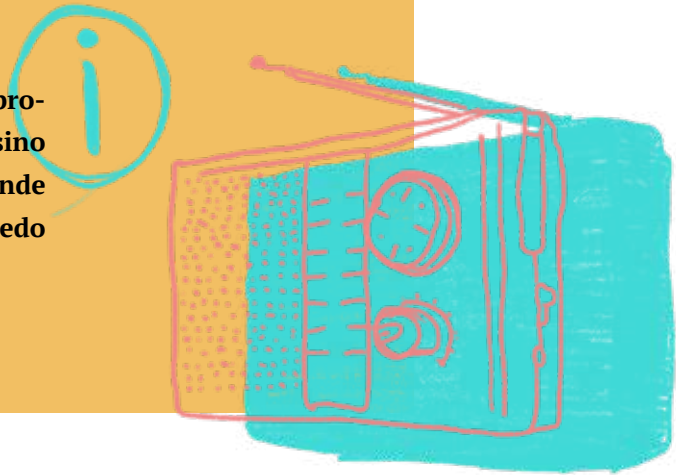
Ilustración 6. Conceptos Básicos. Elaboración propia.

Las organizaciones deben trabajar con una clara orientación al mercado, esto quiere decir que se debe producir lo que se puede vender, de acuerdo con la demanda del mercado, y no a partir de estimaciones sin ninguna base empírica; también quiere decir que se debe decidir el momento indicado para llevar, o no, el producto al mercado, estimar si se están ofreciendo los mejores precios y si el producto es de la misma calidad que el de otros productores.

Adicionalmente, se debe programar la cosecha o la elaboración de los productos conociendo no solo las condiciones agroecológicas del territorio, sino la época en que se pueda ganar más, tomar la decisión de a qué mercado se enviará la producción o a quién se le

ofrecerán los servicios, y la manera en que se acopiarán cuando sea necesario venderlos en épocas donde el precio alcance mejores niveles.

La orientación al mercado significa que no basta producir la miel que tenemos de muy buena calidad, sino que también necesito conocer quién la comprará, dónde la venderé, cuándo la compra el cliente y cómo puedo ofrecerla.



2. ¿CÓMO TOMAR LAS DECISIONES DE MERCADEO?

Todas las anteriores son decisiones de mercadeo (cuánto producir, en qué momento llevar al mercado, a qué precio vender, a quién se le venderá o enviará la producción, entre otras). Saber qué estrategia adelantar implica desarrollar la fórmula del mercadeo, la cual consiste en identificar cinco variables fundamentales que comienzan por la letra “P”:

- **Producto (o servicio):** Un producto debería ser fácil de usar, visualmente atractivo, bien embalado y asequible. Un servicio debería ser fácil de adquirir, de extenderse razonablemente en el tiempo por el mismo precio y satisfacer una necesidad temporal. Los productos y servicios deben llenar las expectativas de los clientes para que la gente continúe usándolos y recomendándolos a otras personas.
- **Precio:** Es la cantidad que se cobra a los clientes por adquirir un producto o servicio. Al poner precio a los productos, se debe considerar:
 - Cuánto cobra la competencia por un producto o servicio similar
 - Con cuánto dinero me quiero quedar de cada venta (“el margen de ganancia”)
 - Cuán valioso es mi producto o servicio para el cliente
 - Cuánto me cuesta producirlo
- **Plaza:** Es el sitio donde los clientes pueden encontrar su producto o servicio. Los clientes pueden encontrarlo cerca de su hogar, recibirlos a domicilio o recorrer largas distancias y esperar en fila para comprarlo. El puesto o lugar importa porque puede ser un factor decisivo para que los clientes decidan escoger un producto y no otro.

- **Promoción:** Comunicar los beneficios de su producto o servicio a clientes nuevos dará a conocer lo que usted tiene por ofrecer. Después de que lo usen y de que les guste, seguirán comprándolo. La promoción incluye publicidad y hacer que otros escuchen, vean y lean, o incluso prueben y experimenten su producto.
- **Personas:** Asegurar que su negocio tiene a la gente correcta es clave, tanto para hacer el producto/servicio, como para venderlo. Esto puede requerir ofrecer capacitaciones adicionales o recompensar a la persona con mejor rendimiento del equipo.

Para poder adelantar estrategias en cada uno de estos puntos, es necesario conocer el mercado e identificar diferentes herramientas que brinden la información necesaria para definir los objetivos y las actividades comerciales, como el sondeo de mercados, la herramienta PESTEL⁴, grupos focales con actores de la cadena, revisión de boletines de gremios del sector y algunos instrumentos de inteligencia de mercados de entidades como Agromet, SIPSA (del DANE), PROCOLOMBIA, entre otros.

La información del mercado incluye datos sobre los canales de venta, los compradores y los estándares de calidad, entre otros temas. A continuación, algunos ejemplos de los tipos de información para la comercialización:

- Información de indicadores económicos y demográficos de la región
- Tendencia de los precios locales
- Niveles y estándares requeridos nacional e internacionalmente
- Lista de ferias nacionales, regionales y locales
- Evolución diaria/semanal de los precios en diferentes ciudades
- Tiempo de entrega de los productos
- Requisitos de calidad exigidos por los compradores / consumidores
- Tipo de embalaje o presentación preferida por los consumidores
- Tendencias de consumo
- Costos de transporte y logística
- Normas técnicas nacionales e internacionales



⁴ Un análisis PESTEL es un acrónimo de una herramienta utilizada para identificar las fuerzas macro (externas) que afectan a una organización. Las letras representan políticas, económicas, sociales, tecnológicas, del entorno y legales juntos (CC BY-NC-SA 4.0).

EJERCICIO #4:

Introducción al mercadeo⁵

Parte 1:

La señora Sánchez va a visitar a su hermana a su pueblo, a 20 km de distancia. Su hermana le dice a la señora Sánchez que ella cría y vende pollos, y que así hace dinero. La señora Sánchez regresa a su vereda y reúne a algunas de sus amigas. Les cuenta de la necesidad que hay en la zona de más pollos y les propone que comiencen juntas el mismo negocio. Todas están de acuerdo y contribuyen con 1 peso para comprar 25 pollitos. Al día siguiente, dos mujeres del grupo van al pueblo a comprar 25 pollitos de un día de nacidos. Cuando llegan al pueblo, no hay más pollos porque la demanda es alta. Así, deben pasar la noche en el pueblo para conseguir los pollitos al día siguiente. Como han tenido que gastar parte del dinero en comida y alojamiento, solo pueden comprar 15 pollitos.

Parte 2:

Cuando vuelven a la vereda, las mujeres se dan cuenta de que también necesitan alimento para pollos. Dos de las mujeres del grupo comienzan a construir un cobertizo para los pollitos mientras las demás, incluyendo a la señora Sánchez, van a la tienda del pueblo a comprar alimento para pollos. Es caro y de baja calidad porque la tienda no puede comprar productos frescos cada semana. Al día siguiente, hay 3 pollitos muertos en el cobertizo por el calor y porque el tejado protector no se terminó. Durante las siguientes semanas, las mujeres se turnan para cuidar a los pollos. Por varias razones (un perro atravesó la reja y una enfermedad mató a algunos pollos), solo 7 de los 15 pollos sobreviven. Al final los pollos ya son grandes y pueden venderse. Sin embargo, en su propia vereda, nadie quiere pollos porque todos tienen los suyos. Debido a esta falta de demanda, las mujeres deciden vender los pollos en el mercado del pueblo.

Parte 3:

En el mercado, todo el mundo está vendiendo pollos que parecen más sanos y grandes que los suyos. De hecho, las mujeres comienzan a ver que hay gran variedad de pollos en el mercado. Cuando, finalmente, venden sus pollos más pequeños, se dan cuenta de que no han ganado nada en relación con su inversión inicial. De vuelta a la vereda, discuten acerca de sus errores.

⁵ Este ejercicio se basa sobre todo en el Ejercicio 15 de la versión original de la capacitación *Get Ahead* (Bauer et al., 2004, p.p. 151-156).

1. ¿Qué hizo de bueno la señora Sánchez?

2. ¿Cómo podrían haber evitado la señora Sánchez y sus amigas los problemas en la historia?

BIBLIOGRAFÍA

Departamento de Empresas de la OIT- Equipo de Trabajo decente. (s.f.). Thinkcoop. Bangkok.

Moreno Pava, L. F. (2019). Estudio de recomendaciones para desarrollar una estrategia para el fortalecimiento de las políticas e iniciativas de fomento de organizaciones de economía solidaria en las zonas rurales de Colombia. Bogotá: OIT.

Mosquera, E. E.; Hurtado, J. J.; Chilito, C. (2007). Gestores de Innovación en Agroindustria Rural, un camino para llegar a este conocimiento. CIAT.

OIT, UAEOS, & INDESCO - UCC. (s.f.). MYCOOP. Metodología para gestionar su cooperativa agropecuaria.

Sarria, N.; Fries, R. (s.f.). Genero y Emprendimiento - Metodología GET AHEAD. OIT.

Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. (2017). ABC del Sector Solidario. Medellín: UAEOS.



MÓDULOS DE GÉNERO Y FEMINISMO

TEMA NO. 1 SEXO, GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.

- 1. DEFINICIONES GENERALES.**
- 2. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.**
- 3. ROLES DE GÉNERO.**

TEMA NO. 2. ¿QUÉ CARACTERIZA A LA MUJER RURAL?

TEMA NO. 3. ECONOMÍA DEL CUIDADO

TEMA NO. 4 DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES RURALES

- 1. ENFOQUE DE TRABAJO DECENTE DE
LA OIT.**
- 2. LAS MUJERES Y LAS NORMAS
INTERNACIONALES DEL TRABAJO.**
- 3. LAS MUJERES Y EL TRABAJO DECENTE.**

ANEXOS

RUTAS DE ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

BIBLIOGRAFÍA



TEMA NO. 1

SEXO, GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

1. DEFINICIONES GENERALES

- **Sexo:** características biológicas y físicas como son los cromosomas, los niveles hormonales, los genitales externos e internos y los órganos reproductores. Podemos identificarlos con ellos o no
- **Género:** construcción social, cultural y psicológica que determina el concepto de mujer, hombre y de otras categorías no binarias o normativas.
- **Identidad de género:** la idea que tiene la persona de las características y los comportamientos que la describen, teniendo en cuenta lo que la sociedad en la que vive establece como deseable y apropiado para los hombres y para las mujeres.
- **Orientación sexual:** describe el sexo de las personas que nos atraen y con quienes construimos relaciones afectivas.
- **Los roles de género:** tareas o actividades que se espera que realice una persona por el sexo al que pertenece.
- **Estereotipos de género:** prejuicio frente a los comportamientos de una persona, basados en el sexo al que pertenece.

En la siguiente ilustración podrá apreciar mejor las anteriores definiciones:

Ilustración 1. La diversidad de géneros

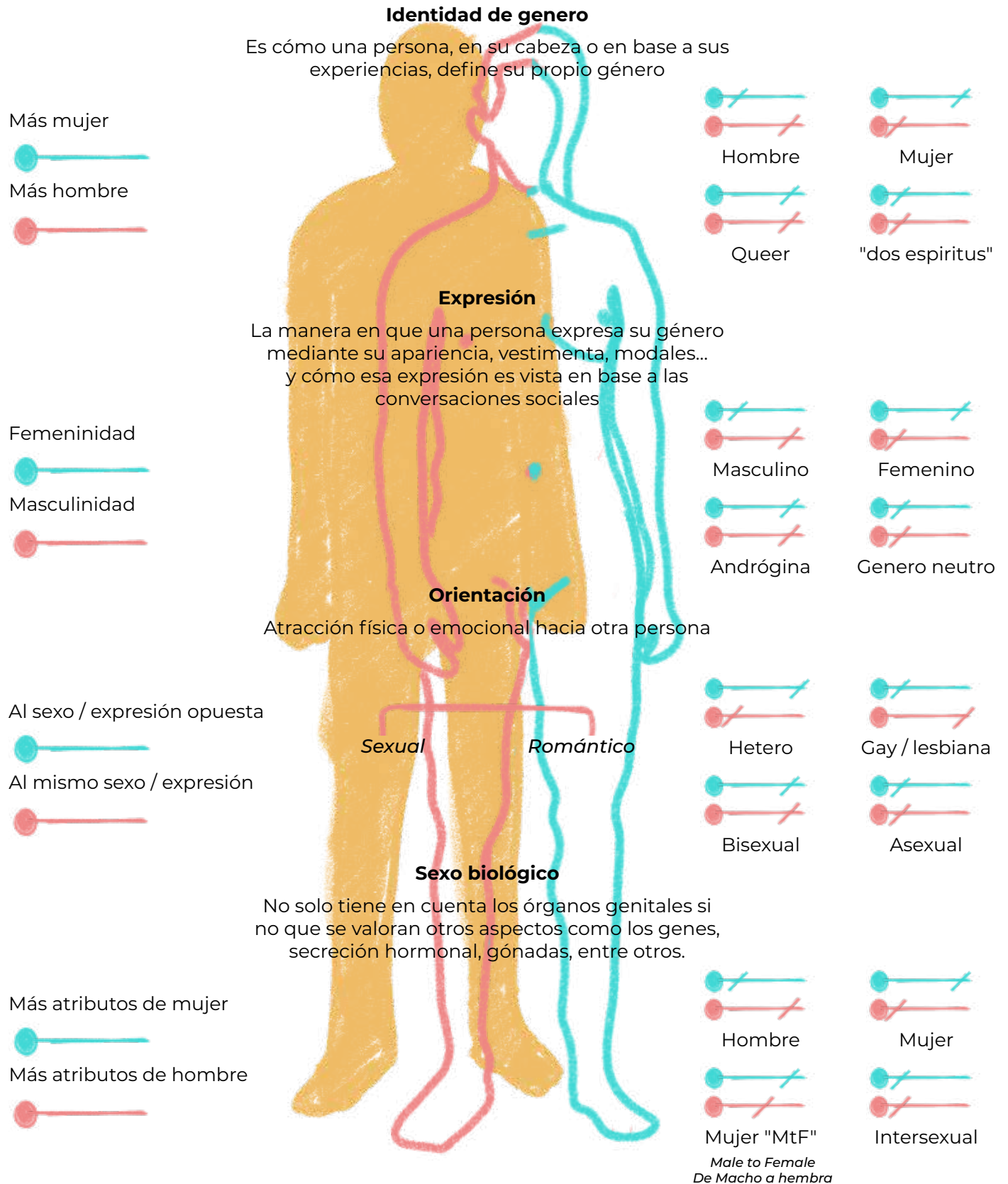


Ilustración 1. La diversidad de géneros explicada

2. ESTEREOTIPOS DE GÉNERO¹

Los estereotipos son ideas predeterminadas o creencias por las que se adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia (sexo, edad, raza, etnia, nacionalidad, etc.).

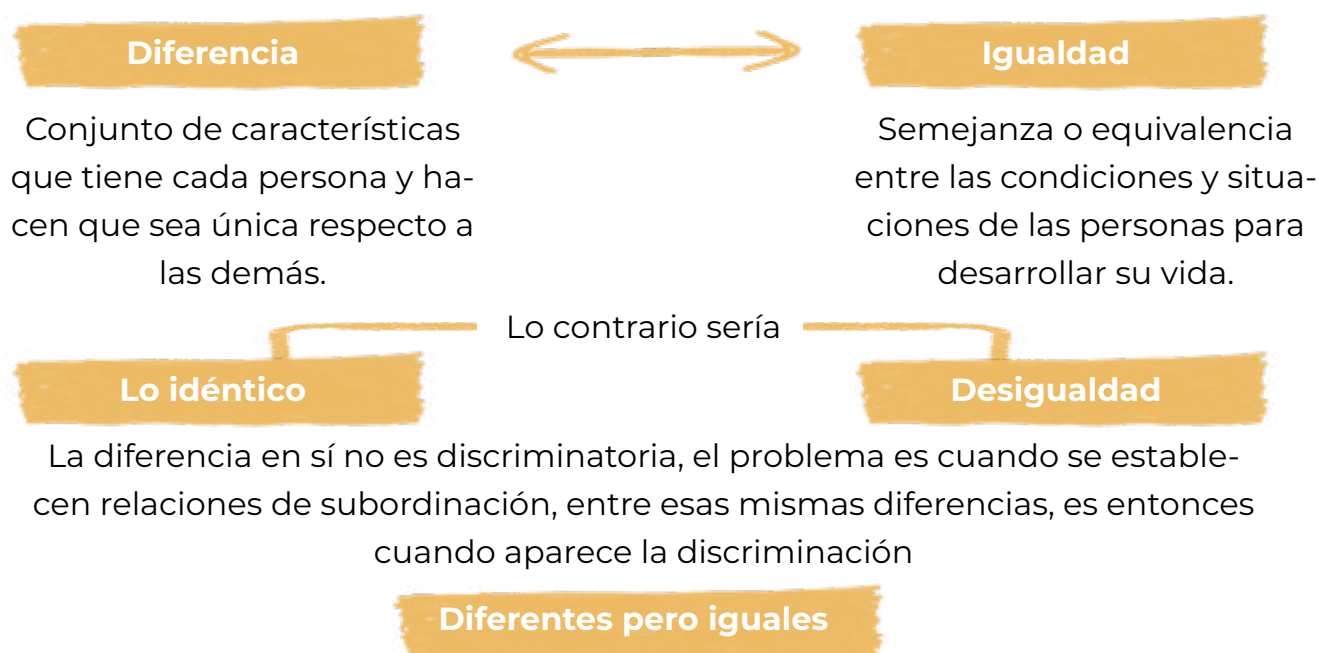
Cuando los estereotipos tienen relación con el sexo de una persona, se habla de “estereotipos de género” y hacen referencia a las ideas preconcebidas que se tienen sobre las características de una persona según el sexo que tenga, por el mero hecho de ser hombre o ser mujer.

Pero ¿Por qué aparece la palabra género si hablamos de diferencias según el sexo?

El sexo es una característica que nos diferencia a mujeres y hombres en relación con características físicas o biológicas. Cada persona es diferente a las demás y, en este sentido, el sexo es un elemento diferenciador más, junto a otros muchos elementos, que hacen única a cada persona.

Las diferencias entre las personas no son el problema, la discriminación aparece cuando las diferencias se utilizan para establecer relaciones desiguales.

Ilustración 2. Estereotipos de género



Fuente: Organización Internacional del Trabajo - La transversalidad del género: Módulo de formación para hombres y mujeres sindicalistas

Así, las diferencias marcadas por el sexo no es lo que determina la desigualdad y la discriminación, sino las características que se atribuyen de forma generalizada a las mujeres y a los hombres, que son construcciones sociales y culturales y, por tanto, se pueden modifi-

¹ Módulo adaptado a la Escuela Cayena del texto: la transversalidad de género, módulo de formación para mujeres y hombres sindicalistas elaborado por la OIT en el marco del Programa de Actividades para los Trabajadores ACTRAV y el Centro Internacional de Formación de la OIT CIF.

car. En los estereotipos de género que hemos analizado observamos cómo, en general, los rasgos o características atribuidas a los hombres son mejor valorados socialmente que los atribuidos a las mujeres o, dicho de otro modo, lo masculino se declara como superior a lo femenino, creando relaciones de subordinación y discriminación.

3. ROLES DE GÉNERO²

En función de estas creencias y prejuicios sobre lo que ser hombre y ser mujer significa, es decir, en función de los estereotipos, se “acepta” socialmente que hombres y mujeres están preparados para hacer cosas diferentes en la vida y se espera de unos y otras que realicen tareas, que cumplan funciones y que ocupen espacios diferenciados y, en demasiadas ocasiones, autoexcluyentes.

¿Quiénes deben encargarse de los hijos y las hijas? ¿Quiénes de trabajar y ganar dinero para mantener a la familia? ¿Pueden unos y otras participar de la vida política en igualdad? ¿Tienen el mismo acceso y control de los recursos económicos, materiales y naturales? ¿Quiénes dirigen las grandes compañías? ¿Y quiénes dirigen las organizaciones sindicales?

Así encontramos que, en general, las mujeres ocupan el espacio privado de la familia y la reproducción, mientras que los hombres ocupan el espacio público y de la producción. Una primera consecuencia de esta desigualdad es que los hombres han tenido acceso a los recursos económicos, a través del trabajo remunerado, mientras que las mujeres han tenido que depender de los hombres para acceder a los bienes y servicios, a través de los recursos económicos que aportan estos a la unidad familiar.

¿Qué tiene más prestigio económico y social, el trabajo productivo o el trabajo reproductivo?

¿Qué consecuencias tiene esto sobre la situación y la condición de mujeres y hombres?

Esta separación tan taxativa entre el espacio público y el espacio privado, entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo, es lo que se conoce como “división sexual del trabajo”, en la que los hombres han ocupado el espacio público y las mujeres el espacio privado, produciéndose relaciones de complementariedad y jerarquía. Complementariedad al entender que hombres y mujeres tienen funciones complementarias, desde cada una de estas esferas, y jerarquía al atribuirle a una, a la esfera de la producción, más importancia y valor social, y a quienes la ocupan, más privilegios y más poder en la toma de decisiones y en la gestión y utilización de los recursos. Estas características de complementariedad y jerarquía conforman las actitudes sexistas o el sexismo, que es en definitiva una actitud discriminatoria.

² Módulo adaptado a la Escuela Cayena del texto: la transversalidad de género módulo de formación para mujeres y hombres sindicalistas elaborado por la OIT en el marco del Programa de Actividades para los Trabajadores ACTRAV y el Centro Internacional de Formación de la OIT CIF.

TEMA NO. 2

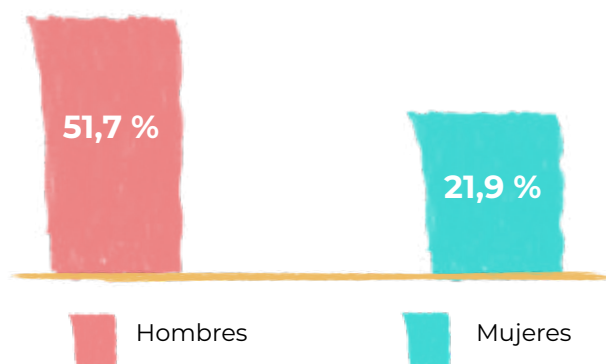
¿QUÉ CARACTERIZA A LA MUJER RURAL?

Según el informe “**La mujer rural y la agricultura familiar en Colombia**” del Ministerio de Salud y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2015) es un hecho que, en los hogares rurales, la seguridad alimentaria y nutricional está en manos de las mujeres mayores de 10 años. Ellas desarrollan las tareas de cuidado en el hogar, pero también cultivan, cuidan a los animales y hasta construyen cuando las circunstancias lo requieren.

No obstante, las mujeres no son dueñas de los activos productivos, entre 1998 y 2012 las mujeres rurales tuvieron acceso a 2. 777.986 hectáreas menos que los hombres.

Ilustración 3. Tenencia y uso de la tierra hombres y mujeres

Las mujeres registran menor tenencia de tierra y manejo de las mismas con respecto a los hombres



Fuente: Revista Semana Rural - La osadía de ser mujer rural en Colombia.

De acuerdo con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en diagnóstico realizado en 2018 sobre la situación de las mujeres rurales, se tiene que estas suman aproximadamente 5,1 millones de personas y representan el 47,2% de la población que habita en las zonas rurales. El porcentaje de hogares rurales con jefatura femenina aumentó del 19,9%, en 2010, a 23,9% en 2018 (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2018). El mismo diagnóstico arrojó los siguientes datos:

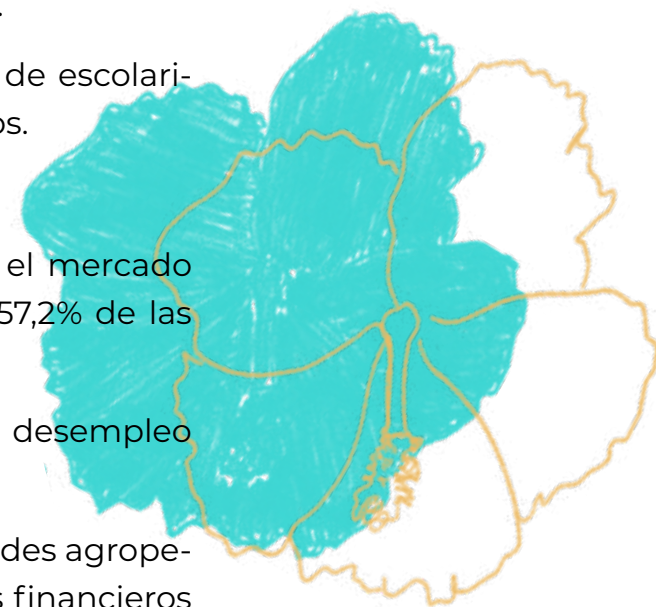
Situación de la pobreza en la población femenina:

- El 40,4% de los hogares rurales con jefatura femenina son pobres por privaciones en sus condiciones de vida (pobreza multidimensional), frente al 33,6% de los hogares rurales con jefatura masculina y el 12,4% de los hogares urbanos con jefatura femenina.

- El 40,5% de las personas en hogares rurales con jefatura femenina están en condición de pobreza monetaria, frente al 34,7% de las personas en hogares rurales con jefatura masculina y el 27,6% en hogares urbanos con jefatura femenina.
- El 19,8% de las personas en hogares rurales con jefatura femenina están en condición de pobreza monetaria extrema, frente al 14,0% de las personas en hogares rurales con jefatura masculina y el 6,6% en hogares urbanos con jefatura femenina.

Educación:

- Significativa disminución entre 2010 y 2018 en la tasa de analfabetismo en las mujeres rurales, de 14,0% a 10,6%, la cual es incluso menor a la observada para los hombres rurales (de 14,7% a 12,1%).
- En las zonas rurales la asistencia escolar de personas entre 5 y 17 años es cercana al 90%. Sin embargo, menos de la quinta parte de la población joven (hombres y mujeres entre 18 y 24 años) asiste a un centro de educación formal.
- En promedio, las mujeres rurales tienen más años de escolaridad que los hombres rurales: 5,4 años versus 4,9 años.



Empleo:

- Solo el 40,7% de las mujeres rurales participan en el mercado laboral frente al 76,1% de los hombres rurales y el 57,2% de las mujeres urbanas.
- Las mujeres rurales enfrentan una mayor tasa de desempleo (8,9%), en comparación con los hombres (3,0%).
- El 40,7% de las mujeres rurales se dedican a actividades agropecuarias mientras que el 56,6% se dedican a servicios financieros y sociales o la industria manufacturera, entre otros.
- El ingreso laboral mensual promedio de las mujeres rurales que laboran en actividades agropecuarias fue de \$339.227 (pesos corrientes de 2018), mientras que el promedio en actividades no agropecuarias fue de \$480.495.
- Por su parte, el ingreso laboral mensual promedio de los hombres rurales que laboran en actividades agropecuarias fue de \$576.571, mientras que el promedio en actividades no agropecuarias fue de \$856.393. La agricultura es la rama que más población de la tercera edad emplea: el 48% de las mujeres y el 82% de los hombres mayores de 60 años.

Protección social:

- La tasa de informalidad laboral en la zona rural es 82,4%. El 14,7% de la población rural cotiza al sistema pensional, en comparación con el 44,2% en la zona urbana. El 15,7% de

los hombres rurales cotiza al sistema pensional, frente al 12,0% de las mujeres rurales.

Violencia de género:

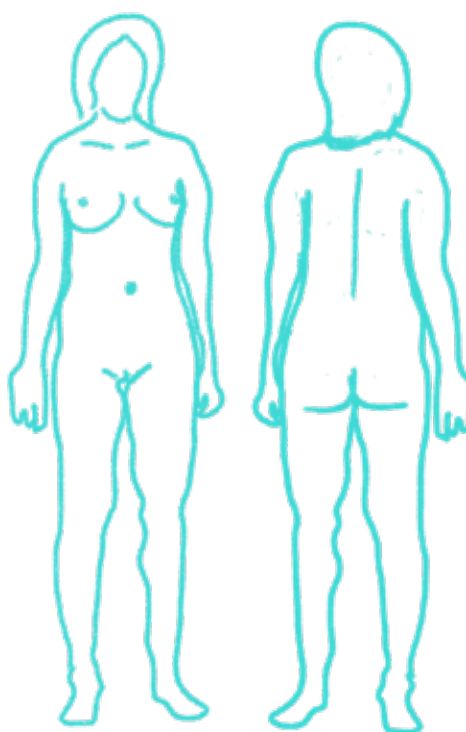
- Entre 2015 y 2018, el número de casos de violencia intrafamiliar en contra de las mujeres a nivel nacional aumentó 3% y en zonas rurales 41%.

Las mujeres en el sector agropecuario:

- En el país, hay 1,9 millones de unidades de producción agropecuarias (UPA) de personas naturales en el área rural dispersa. Los hombres toman las decisiones de producción en el 61,4% de ellas, en comparación con un 38,6% donde las decisiones se toman ya sea únicamente por las mujeres o en conjunto entre hombres y mujeres.
- El 79% de las UPA de mujeres productoras tienen menos de 5 hectáreas frente al 67% de las UPA de hombres productores.
- Solo el 7,3% de las mujeres productoras han recibido asistencia técnica frente al 10,3% de los hombres.
- Solo el 8,4% de las mujeres productoras han solicitado un crédito, frente al 11,5% de hombres.
- Entre 2010 y 2018 la brecha en la asignación final del monto crediticio promedio entre hombres y mujeres aumentó: mientras que en 2010 el monto promedio otorgado a mujeres era el 76,5% del monto a hombres, en 2018 ese porcentaje disminuyó a 69,5%.

EJERCICIO #1:

A continuación, dibuje y escriba atributos, accesorios, características, habilidades y actitudes que consideren que representan a las mujeres rurales.



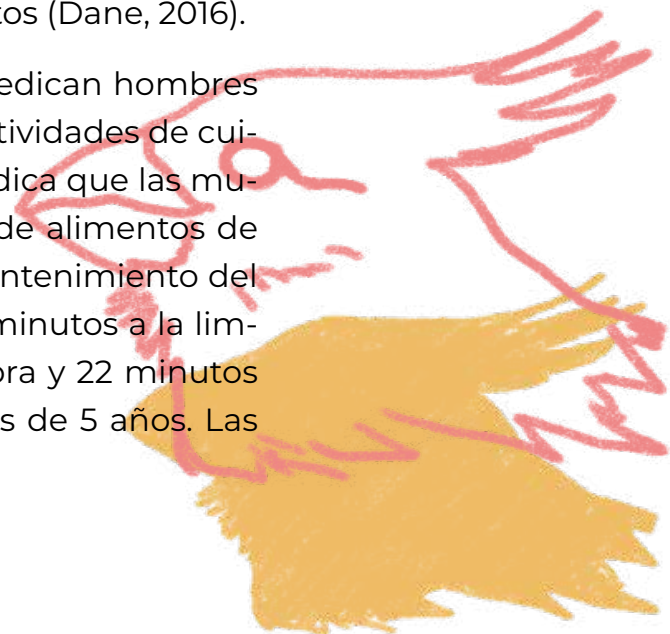
TEMA NO. 3

ECONOMÍA DEL CUIDADO³

Una de las tantas luchas de los movimientos de mujeres y feministas ha sido el reconocimiento y valoración del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado, el cual ha estado sistemáticamente invisibilizado y recargado, casi que exclusivamente, sobre las mujeres. Según el Informe sobre Desarrollo Humano (2019), en el hogar, las mujeres realizan más del triple de trabajo no remunerado de cuidado que los hombres.

En Colombia, las mujeres dedican el doble del tiempo que los hombres al trabajo de cuidado no remunerado, mientras las mujeres ocupan 7 horas y 14 minutos, los hombres dedican 3 horas 25 minutos. Esta brecha se explica por múltiples razones como: la división sexual del trabajo, la naturalización e invisibilización del cuidado, asociado a la maternidad y a la plenitud de la mujer, y por el machismo que persiste en las distintas esferas de la sociedad, generando consecuencias muy graves frente a la calidad, estabilidad y acceso de las mujeres al empleo y a los sistemas de Protección Social. Este panorama se hace mucho más desigual en las zonas rurales, donde las mujeres dedican al trabajo de cuidado 7 horas con 52 minutos, mientras los hombres dedican 3 horas con 6 minutos (Dane, 2016).

En lo que atañe a la participación y tiempo que dedican hombres y mujeres de las zonas rurales a cada una de las actividades de cuidado, la Encuesta de Uso del Tiempo 2016- 2017 indica que las mujeres dedican 2 horas y 26 minutos al suministro de alimentos de los miembros del hogar; 1 hora y 28 minutos al mantenimiento del vestuario para las personas del hogar; 1 hora y 25 minutos a la limpieza, mantenimiento y reparación del hogar; 1 hora y 22 minutos a las actividades de cuidado de personas menores de 5 años. Las diferencias se ilustran en la siguiente tabla:



³ Tomado del Boletín No. 6 del Observatorio Laboral en tiempos de Coronavirus. Especial trabajo rural y sus afectaciones por la pandemia.

Tabla 1. Participación y tiempo en las actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales, por sexo (Distribución porcentual – hh:mm) - Centros poblados y rural disperso - Año 2012-2013 y 2016-2017

	Mujeres				Hombres			
	Participación 2012-2013	Participación 2016-2017	Tiempo por participante (hh:mm) 2012-2013	Tiempo por participante (hh:mm) 2016-2017	Participación 2012-2013	Participación 2016-2017	Tiempo por participante (hh:mm) 2012-2013	Tiempo por participante (hh:mm) 2016-2017
Actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales								
Suministro de alimentos a miembros del hogar	81,8 %	81,2 %	02:34	02:26	18,1 %	22,7 %	01:10	01:07
Mantenimiento de vestuario para las personas del hogar	52,0 %	48,1 %	01:28	01:26	8,0 %	9,6 %	00:48	00:44
Limpieza, mantenimiento y reparación para el hogar	78,8 %	76,4 %	01:20	01:25	33,6 %	33,6 %	01:00	01:06
Compras y administración para el hogar	16,4 %	17,2 %	01:03	00:54	16,4 %	17,0 %	00:59	00:59
Actividades de cuidado con menores de 5 años pertenecientes al hogar	20,5 %	19,0 %	01:16	01:22	12,3 %	11,4 %	01:08	01:18
Cuidado físico a miembros del hogar	27,0 %	25,1 %	01:17	01:24	3,8 %	3,6 %	00:38	00:39
Apoyo a miembros del hogar	8,1 %	8,5 %	01:10	01:17	3,0 %	3,1 %	01:04	01:11
Voluntariado	3,8 %	3,9 %	02:35	02:55	2,2 %	2,5 %	03:12	02:50
Cuidado pasivo (estar pendientes)	43,7 %	38,0 %	06:02	06:27	20,3 %	13,8 %	03:35	04:48
Traslados	10,6 %	12,3 %	00:41	00:35	11,4 %	12,1 %	00:48	00:37

Fuente: DANE, 2018.

EJERCICIO #2:

Seleccione, del siguiente recuadro, las actividades de cuidado a las que dedica más horas de trabajo a la semana y luego calcule el valor económico semanal solo para esa actividad de cuidados.



Diseño macrovector / Freepik.

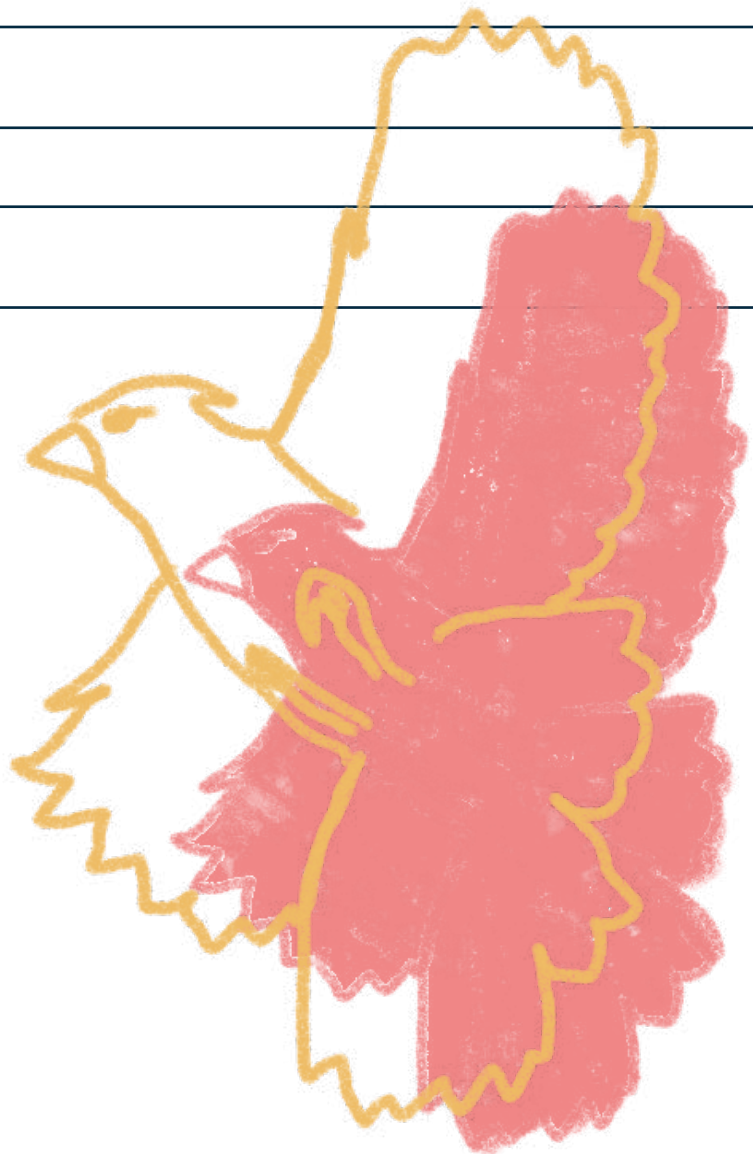
Valor económico por hora del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

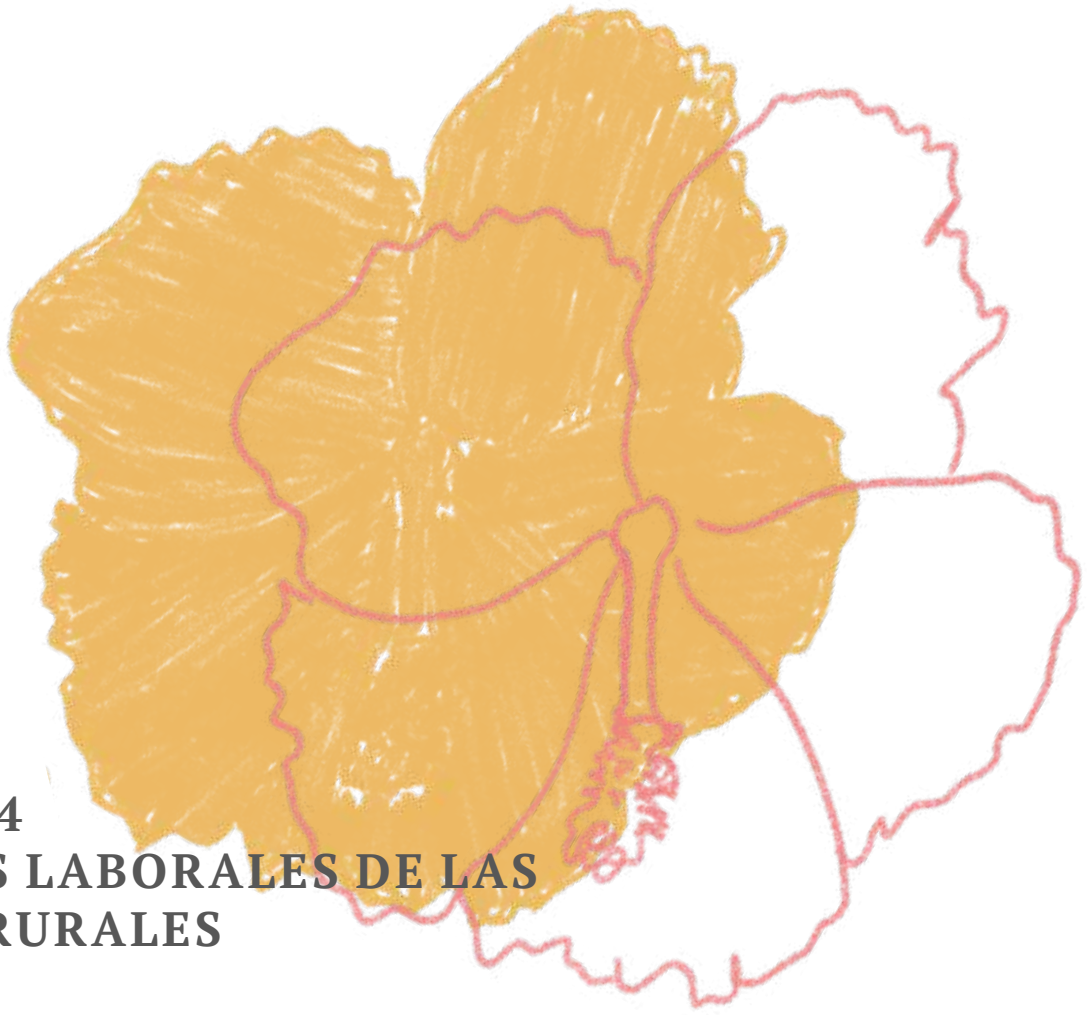
Actividad	Valor monetario por hora
Ingreso promedio por hora Alimentación	\$ 3.418
Mantenimiento de vestuario	\$ 6.660
Limpieza y mantenimiento del hogar	\$ 3.644
Compras y administración del hogar	\$ 3.712
Cuidado y apoyo de personas	\$ 3.425
Trabajo voluntario	\$ 4.315

Fuente: DANE (2012), GEIH, Base de datos utilizada para la medición de pobreza monetaria y desigualdad.

EJERCICIO #3:

En caso de tener pareja por favor determine si su pareja invierte la misma cantidad de tiempo que usted en las labores del hogar o a qué actividad las dedica. ¿Considera usted que su labor es tan importante como la de su pareja para la casa? ¿Le gustaría que su pareja le ayudara más con las labores de la casa?





TEMA NO. 4

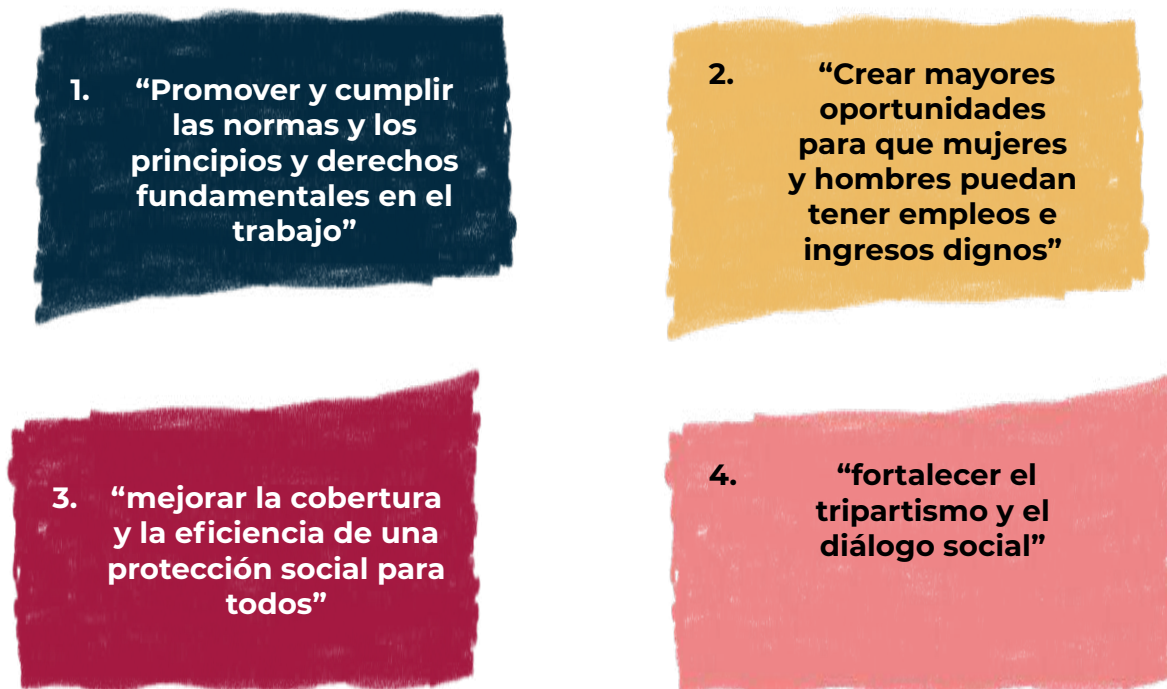
DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES RURALES

1. EL ENFOQUE DE TRABAJO DECENTE DE LA OIT

El concepto de trabajo decente promovido por la OIT desde 1999 es el de “oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999). Este concepto ha tomado importancia a través del tiempo, hasta el punto de hoy ser uno de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.



Pues bien, el contenido del concepto de trabajo decente puede concebirse en los siguientes 4 objetivos estratégicos:



Fuente: OIT, 2019, Pág. 15.

1. El primer objetivo "promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo" se consagra en la Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT de 1998, que dicta que los principios relativos a los derechos fundamentales del trabajo son:
 - La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
 - La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
 - La abolición efectiva del trabajo infantil.
 - La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
2. El segundo objetivo es "crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos", pues sin empleo productivo será imposible lograr el objetivo de alcanzar niveles de vida dignos, integración social y económica, y desarrollo personal y social. La promoción de la empresa y el desarrollo de recursos humanos son clave para lograr estos propósitos (OIT, s.f.).
3. El tercer objetivo, "mejorar la cobertura y la eficiencia de una protección social para todos", se refiere a la protección que una sociedad brinda a los individuos y los hogares para "asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en

particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes de trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia” (OIT, 2003); de acuerdo a la OIT y a los instrumentos de las Naciones Unidas la seguridad social es un derecho humano fundamental, que contribuye a garantizar a las personas protección durante todo el ciclo de vida ante las contingencias que podrían afectar la generación de ingresos suficientes.

4. El cuarto objetivo, “fortalecer el tripartismo y el diálogo social”, hace referencia a estrechar las actividades de cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores, para fomentar el progreso económico y social. El diálogo social promueve consensos y la participación democrática de los actores claves en el mundo del trabajo.

Promover el trabajo decente, entonces, es esencial para reducir la pobreza y alcanzar un desarrollo sostenible, incluyente y equitativo.

2. LAS MUJERES Y LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO



Las Normas internacionales del Trabajo son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores), con el objeto de enunciar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de reglamentar otros ámbitos del mundo laboral. Las normas toman la forma principal de convenios y recomendaciones que son aplicables a todos los países miembros de la OIT entre los que se encuentra Colombia.

Las Normas internacionales del Trabajo constituyen unas vías fundamentales de la OIT para mejorar las condiciones de trabajo y vida de las personas, hombres y mujeres, y promover la igualdad en el lugar de trabajo.

Todas las normas de la OIT, a excepción de algunas relativas a la maternidad y a la función reproductiva de la mujer, son aplicables tanto a los hombres como a las mujeres. No obstante, sigue habiendo una brecha entre los derechos establecidos en las normas nacionales e internacionales y la situación real de los trabajadores y las trabajadoras. Estos derechos deben llevarse a la práctica. El principal obstáculo que impide que las personas ejerzan sus derechos es la falta de conocimiento de estos. Por lo tanto, un elemento crucial para mejorar la igualdad entre el hombre y la mujer es la divulgación de información sobre dichos derechos.

A continuación, presentamos una tabla que agrupa, de forma resumida, una serie de normas internacionales del trabajo de particular importancia para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo, con una breve reseña de su contenido fundamental.

Diálogo social

Convenio sobre la consulta tripartita, 1976 (núm. 144) y Recomendación núm. 113.

Establece obligaciones de los Estados a la hora de definir procedimientos tripartitos de discusión sobre todo lo referente a la OIT, incluido el sometimiento y aprobación de normas internacionales, e integración y adaptación a las realidades nacionales. Este convenio es especialmente importante para exigir el tripartismo en todo el proceso de integración de la perspectiva de género y el trabajo decente.

Principios fundamentales y derechos en el trabajo

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y Recomendación núm. 90

Establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor y promueve la evaluación objetiva de los puestos de trabajo.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Recomendación núm. 111

Establece la obligación de establecer una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación.

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Recomendación núm. 146

Tiene como objetivo la abolición progresiva del trabajo infantil a través de aumentar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, no inferior a los 15 años.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Recomendación núm. 111

Establece la obligación de establecer una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato, con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y Recomendación núm. 190

Establece la obligación de poner en práctica programas de acción para erradicar las peores formas de trabajo infantil a nivel nacional.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Las trabajadoras y los trabajadores, así como las personas empresarias, tienen derecho a constituirse libremente asociaciones y a afiliarse a ellas.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Establece el derecho a la libertad sindical, prohibiendo de forma expresa las prácticas antisindicales, y el derecho a la negociación colectiva ente patronos y sindicatos sobre las condiciones de trabajo.

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Recomendación núm. 35

Los Miembros se comprometen a abolir el trabajo forzoso, es decir, todo aquel que se ejerce bajo la amenaza de una pena y para el que las personas no se ofrecen voluntariamente.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Los miembros se obligan a abolir el trabajo forzoso, mediante la adopción de medidas eficaces.

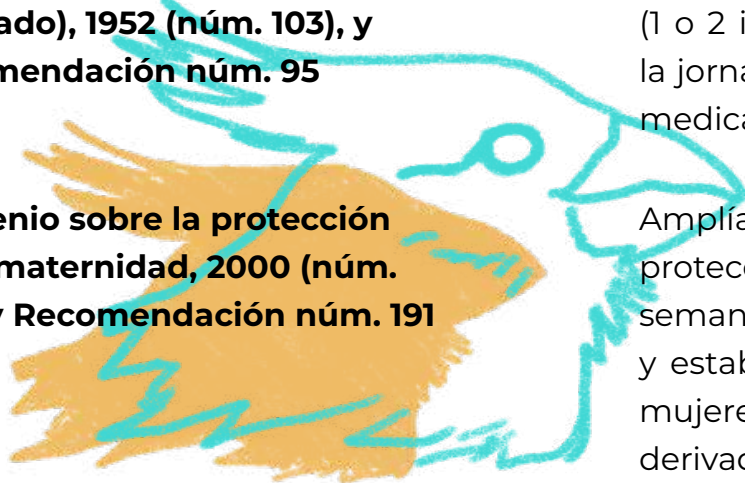
Trabajo y familia

Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), y Recomendación núm. 95

Establece los derechos básicos asociados al parto (12 semanas de descanso) y la lactancia (1 o 2 interrupciones remuneradas durante la jornada), y las prestaciones económicas y medicas asociadas a la maternidad.

Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y Recomendación núm. 191

Amplía los derechos derivados de la protección a la maternidad (licencia de 14 semanas, prestaciones, etc.), respecto al 103, y establece la necesidad de proteger a las mujeres frente a posibles discriminaciones derivadas de la maternidad.



Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y Recomendación núm. 165

Establece la responsabilidad de los Miembros de desarrollar una política nacional que garantice que las personas con responsabilidades familiares pueden desempeñar un trabajo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre las responsabilidades del trabajo y de la familia.

Promoción del empleo

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y R. núm. 122 y R. sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)

Tiene como objetivo que los Miembros formulen y lleven a cabo una política activa destinada al pleno empleo, productivo y libremente elegido, sin que se den situaciones de discriminación.

Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), y Recomendación núm. 150

Establece que los Miembros adoptarán y llevarán a la práctica programas de orientación y formación profesional en estrecha relación con el empleo y sin discriminación.

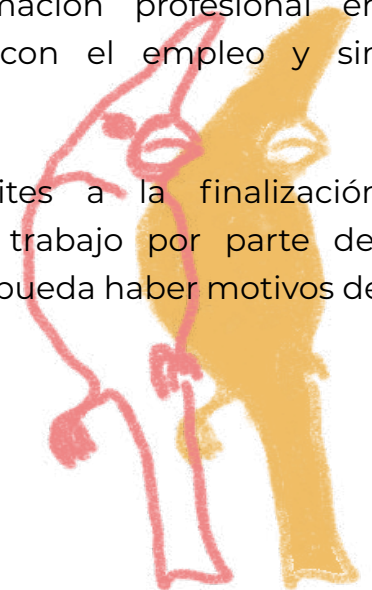
Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), y Recomendación núm. 166

Establece los límites a la finalización de la relación de trabajo por parte del empleador cuando pueda haber motivos de discriminación.

Condiciones de empleo

Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), y Recomendación núm. 178

Establece la obligación de tomar medidas que garanticen la protección de la salud, que faciliten la atención de las responsabilidades familiares y sociales, protección de la maternidad y desarrollo profesional para las personas que trabajan en horario nocturno.



Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), y Recomendación núm. 184

Tiene como objetivo que los Miembros desarrollen una política nacional destinada a mejorar la situación de los trabajadores y las trabajadoras a domicilio.

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), y Recomendación núm. 182

Define qué se entiende por trabajador o trabajadora a tiempo parcial y tiene como objetivo garantizar que tienen los mismos derechos que quienes trabajan a tiempo completo, especialmente en lo referente a la protección frente a la discriminación.

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y Recomendación núm. 164

Establece la obligación de los Miembros de desarrollar una política nacional que garantice la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

Trabajadores migrantes

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y Recomendación núm. 86

Tiene por objetivo garantizar que los trabajadores y las trabajadoras migrantes reciben ayuda e información adecuada, así como que los Miembros dispongan de servicios médicos para vigilar su salud en el proceso de inmigración y que no se producen situaciones de discriminación.

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y Recomendación núm. 151

Para garantizar que son respetados los derechos fundamentales de las personas migrantes.

3. LAS MUJERES Y EL TRABAJO DECENTE⁴

Desencadenar el potencial socioeconómico de las mujeres rurales y combatir la pobreza rural requiere afrontar una serie de brechas en el trabajo decente: trabajos de baja productividad y bajos ingresos, falta de protección social, falta de derechos laborales básicos y voz y representación insuficientes.

Por ello, es importante que los gobiernos locales y nacionales asuman un papel activo en gestionar el acceso equitativo a oportunidades de empleo decente para las mujeres rurales, como un modo de asegurar los medios de vida y el bienestar de sus familias, fomentar su empoderamiento económico y social, y contribuir al crecimiento de sus comunidades.

A continuación, se describen algunas acciones desde los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente que deberían integrarse a las agendas de los gobiernos locales y nacionales:

a. “Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo”

- Estrategias para extender la cobertura de la protección ante enfermedades y accidentes en el lugar de trabajo.
- Mitigar y eliminar los riesgos a los que están expuestas las mujeres en los lugares de trabajo que les puedan provocar accidentes y lesiones.
- Fortalecimiento de la inspección laboral rural
- No discriminación y protección a la maternidad
- Medidas para propiciar la conciliación entre la vida laboral, familiar y sindical

b. “Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos”



⁴ Módulo adaptado a la Escuela Cayena del texto: *Notas de orientación sobre género y empleo rural* producido por la OIT.

Mujeres rurales asalariadas

- Brindar a las mujeres suficiente información sobre los puestos de trabajo, así como opciones de educación y formación.
- Brindar a las mujeres suficiente información sobre los puestos de trabajo, así como opciones de educación y formación.
- Creación de empleos verdes, como los relacionados con la reforestación, preservación de semillas, energías limpias, etc.
- Promover el turismo rural sostenible y la consecuente generación de empleos, especialmente para las jóvenes.
- Acceso a la educación para el trabajo por parte de las mujeres rurales.

Mujeres rurales no asalariadas

- Estimular la diversificación de la economía rural para la inserción de mujeres en áreas no tradicionales.
- Servicios de educación financiera y finanzas inclusivas para las mujeres rurales y fortalecer las instituciones de autoayuda.
- Favorecer el acceso de las mujeres a la educación técnica empresarial y servicios de extensión agrícola.
- Integración de las organizaciones productivas y los mercados y compradores, promover alianzas productivas.
- Acceso efectivo a los seguros de cosechas, para disminuir el riesgo e incentivar la inversión de las familias.
- Garantizar el acceso a información suficiente sobre mercados y precios, tecnología agrícola y técnicas de optimización de recursos.

c. “Mejorar la cobertura y la eficiencia de una protección social para todos”

Salud esencial con énfasis en la maternidad

- Acceso efectivo a los servicios de salud, y reducción de gastos de bolsillo. Existencia de las infraestructuras necesarias para la prestación de los servicios
- Protección especial durante la maternidad y énfasis en la prevención

Protección en el ingreso a niñas (os)

- Acceso de las mujeres a los servicios de cuidado de la primera infancia.
- Existencia de la infraestructura para la prestación de los servicios de cuidado.
- Seguridad en el ingreso para los niños y niñas de familias que no puedan generar ingresos.

Protección en el ingreso a adultos sin ingresos

- Prestaciones suficientes que respeten la dignidad de las personas.
- Medidas para la promoción de trabajo decente que implique niveles más altos de protección

Protección en el ingreso a adultas (os) mayores

- Acceso de las mujeres a los servicios de cuidado de los adultos mayores.
- Suficiencia en las prestaciones para garantizar un envejecimiento digno y activo.
- Universalidad de las prestaciones.
- Enfoque diferencial e integral en las políticas para el adulto mayor

d. “Fortalecer el tripartismo y el diálogo social”

- Promover la participación de los trabajadores en las organizaciones sindicales, adecuada representación de los procesos de negociación colectiva y ocupación de cargos en juntas directivas y demás órganos de toma de decisiones.
- Fortalecer el diálogo tripartito para creación de trabajos decentes para las mujeres, la formalización laboral, el desarrollo rural y la reducción de la pobreza.
- Articulación entre el Ministerio de Trabajo y demás organismos gubernamentales encargados del desarrollo rural.
- Medidas para garantizar la libertad sindical y el acceso a información completa para los procesos de diálogo social.
- Asegurar que la recopilación de información y análisis estadístico de los datos nacionales tengan un enfoque de género.
- Asegurar la suficiencia de recursos para la ejecución de las acciones contempladas en la política pública de mujer rural.
- Implementar auditorías participativas y presupuestos sensibles al género en todas las instituciones gubernamentales.

EJERCICIO #4:

Responder

1. Determine a qué actividad dedica la mayoría de su tiempo. En caso de recibir alguna remuneración por su actividad principal ¿Considera que tiene un trabajo decente según lo establecido en esta cartilla?

2. ¿En caso de no recibir ninguna remuneración por la actividad principal que realiza, qué trabajo le gustaría realizar y qué características tendría?

3. ¿Alguna vez ha pensado en hacer alguna actividad que usualmente sea categorizada para hombres?

ANEXO

RUTAS DE ATENCIÓN: VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Es importante que las mujeres rurales reconozcan sus derechos, se empoderen e identifiquen las rutas de atención a las cuales pueden acudir en caso de enfrentarse a un caso de violencia basada en género en este territorio.

Lo más importante para una mujer que es víctima de violencia es contar con el debido acompañamiento para acceder a la atención psicológica, médica y jurídica que requiere.

Estas son las diferentes opciones y alternativas que tienes en tu territorio.



Diseñado Freepick



¿A quién puedo llamar si estoy en una situación de Violencia?

En caso de encontrarse en una emergencia y de requerir atención urgente, cualquier persona puede comunicarse a la **línea nacional 123** y solicitar ayuda inmediata.

Llamar 123

Si la mujer ya no se encuentra frente a una emergencia, puede comunicarse a la línea nacional 155 que cuenta con personal especializadas para informar sobre los derechos de las mujeres, la forma de hacer una denuncia, los tipos de violencias, así como procedimientos para obtener atención jurídica y en materia de salud.

Personal informa sobre derechos de las mujeres/ formas de hacer una denuncia, tipos de violencia, procedimientos, asesoría jurídica y materia de salud.



¿Dónde denunciar un caso de violencia intrafamiliar?

En caso de que una mujer desee denunciar a su agresor, puede acudir a las siguientes instituciones:

- Comisaria de Familia: es importante tener en cuenta que no todas las regiones del país cuentan con una, en cuyo caso la mujer podrá acudir a una estación de policía.
- Fiscalía: cuenta con una línea gratuitas de lunes a domingo 24 horas. Desde celular 122 o 018000919748 o el correo electrónico denunciaanonima@fiscalia.gov.co. También puede consultarse en el siguiente enlace los diferentes puntos donde se reciben denuncias:



<https://fiscaliagn.maps.arcgis.com/apps/webappviewer/index.html?id=5a01fb2c742f4e3395985fd96b0eff84>

- Policía Nacional: estación de policía

¿Qué instituciones pueden tomar medidas sobre el caso?

- La comisaría de familia puede tomar decisiones con medidas provisionales o definitivas de protección.
- La fiscalía es la única entidad indicada para iniciar un proceso judicial.
- La Policía puede llegar a tomar medidas asistenciales.
- La Secretaría de la mujer puede ayudar a acceder a servicios psicológicos o redirigir a un abogado o asesor. Es importante tener en cuenta que la mayoría de los departamentos que hacen parte de la Escuela Cayena hasta ahora están empezando a tener una secretaria de la Mujer.
- Hogares de acogida: puede prestar protección transitoria a mujeres víctimas

Si quiero denunciar al agresor ante un juez, para que el hecho sea calificado como un delito ¿a dónde puedo acudir?

La única entidad donde puede realizarse una denuncia judicial es ante la Fiscalía, la cual se apoya de otras entidades judiciales como son la policía, el CTI, la SIJIN, DIJIN, DAS y Medicina Legal. Frente a la fiscalía se realiza una denuncia penal y se inicia un proceso de investigación.

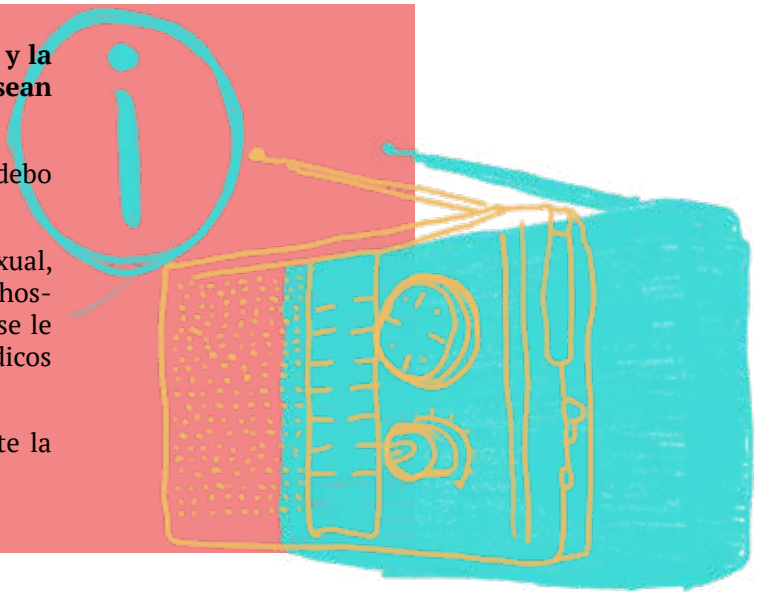


Es importante tener en cuenta que el abuso sexual y la violencia son delitos, por lo que es importante que sean denunciados de inmediato ante la fiscalía.

¿Si he sufrido de violencia física o sexual a qué ruta debo acudir?

Si la víctima ha sufrido un caso de violencia física o sexual, lo primero que debe hacer es acudir a medicina legal, al hospital, centro de salud, EPS, ARS, o IPS y solicitar que se le dé atención médica y se realice todos los exámenes médicos pertinentes.

Luego de eso es importante denunciar los hechos ante la fiscalía.



Ruta:



¿Qué es una medida de protección? ¿Cuáles medidas de protección puede ordenar la comisaría de familia?

Una medida de protección es un mecanismo determinado por la comisaría para reconocer, garantizar y hacer cumplir los derechos de las víctimas, así como el restablecimiento de estos.

La comisaría puede tomar cualquier medida que considere para proteger a la víctima, como impedir que el agresor ingrese a la vivienda de la víctima.

¿Qué pasa si la comisaría ya impuso una medida de protección, pero mi agresor no la cumple?

Si la víctima ya tiene medida de protección puede pedir el incumplimiento o ampliación de esta en la misma comisaría en la que se la otorgaron. Las sanciones por incumplimiento son multa o arresto.

BIBLIOGRAFÍA

Ballara, M.; Partada, S. (2009). El Empleo De Las Mujeres Rurales. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. Recuperado de: <http://www.fao.org/3/a-i0616s.pdf>

Buvinic, M. (1991) La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5912/S9100143_en.pdf?sequence=2&i-sAllowed=

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2018). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2016-2017. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Bol_ENUT_2016_2017.pdf

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (2018). Diagnóstico de la mujer rural en Colombia. Recuperado de: <https://www.apccolombia.gov.co/MinAgricultura-presenta-diagnostico-de-la-situacion-de-la-mujer-rural>

Ministerio de Salud y Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2015). La mujer rural y la agricultura familiar en Colombia. Recuperado de: <http://www.fao.org/family-farming/detail/es/c/1027462/>

Organización Internacional del Trabajo (1999). Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Trabajo decente. Ginebra. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2003). Hechos Concretos sobre Seguridad Social. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

Organización Internacional del Trabajo, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura y Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola (2010). Trabajo rural equitativo entre mujeres y hombres para reducir la pobreza y estimular el crecimiento económico. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_176250.pdf



MÓDULO SINDICAL BÁSICO



**TEMA NO.1 LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES**

**TEMA NO.2 CONFORMACIÓN DE UN
SINDICATO**

TEMA NO.3 ESTRATEGIAS SINDICALES

**TEMA NO.4 EXPERIENCIAS
INTERNACIONALES DE SINDICATOS
RURALES**

BIBLIOGRAFÍA



TEMA NO. 1

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

1. EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

El derecho de libertad de asociación y libertad sindical ha sido proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Es el derecho habilitante que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y que constituye el núcleo de la democracia y del estado de derecho. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de los trabajadores y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no solo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales de gobernanza a escala nacional.

El derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas es parte integral de una sociedad libre y abierta.

El derecho de asociación sindical está consagrado en las Normas internacionales del Trabajo en los Convenios 87 y 98 de la OIT, que han sido ratificados por Colombia y, por tanto, hacen parte integral de la normatividad vigente que es de obligatorio cumplimiento para todos los habitantes del territorio nacional. En estos convenios el derecho de asociación sindical se define como:

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal” (Convenio 87).

Por su parte, la constitución política de Colombia de 1991 establece el **derecho de asociación** como un derecho fundamental en su artículo 39, es decir todos los colombianos y colombianas tenemos el derecho de asociarnos o sindicalizarnos sin la intervención del Estado ni de empresarios o fuerza pública.

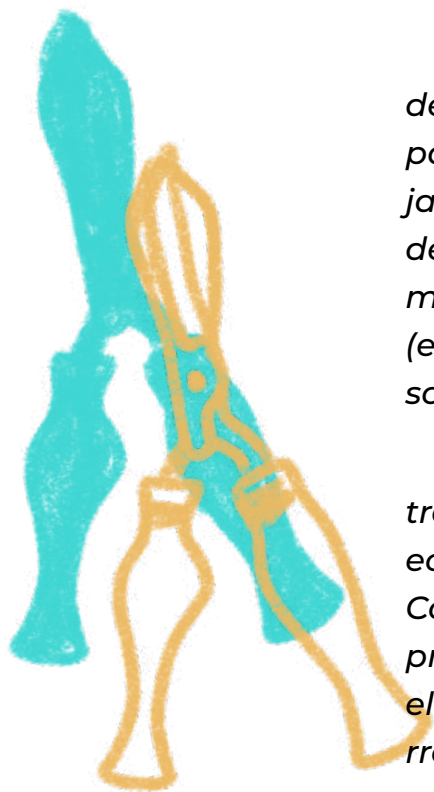
El derecho de asociación sindical aplica tanto a trabajadores y trabajadoras que tengan un

contrato de trabajo, o a quienes están vinculados por órdenes de prestación de servicios, como a trabajadores y trabajadoras del campo que sean aparceros, arrendatarios y pequeños propietarios. Esto último, está consagrado en el Convenio 141 de la OIT, en donde se señala que:

“Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión” (Convenio 141).

En esta misma norma internacional, se señala que las organizaciones de trabajadores rurales son fundamentales para la construcción de la democracia y, por tanto, es importante que los Gobiernos se comprometen a promover y respetar el ejercicio del derecho de asociación sindical entre los trabajadores y trabajadoras rurales para que constituyan sus propias organizaciones sindicales. Así mismo, a propiciar que estas organizaciones sindicales rurales participen de las definiciones que se tomen para promover el desarrollo económico y social del país.



“Artículo 4. Uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de él se deriven.

Artículo 5. 1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquellas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto. 2. Todo Estado Miembro que

ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

Artículo 6. Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones generales de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.” (Convenio 141).

2. PERO ¿QUÉ SON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES (SINDICATOS)?

Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso o retiro, creados por trabajadoras y trabajadores para la defensa y conquista de derechos y reivindicaciones, de acuerdo con los intereses económicos, sociales, políticos y profesionales, que son comunes de todos los asociados. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro (Art. 355, Código Sustantivo del Trabajo -CST-).

Los sindicatos están protegidos constitucionalmente a través de la facultad de auto-conformarse y autorregularse. Esta atribución está limitada por el orden legal, los principios democráticos y los convenios internacionales sobre derechos humanos y el derecho al trabajo, la mayoría de estos ratificados por nuestro país.

En resumen: un sindicato es una organización o asociación legalmente constituida, que une a trabajadores y trabajadoras de las ciudades, del campo, de empresas, de sectores agrícolas, industriales, agroindustriales, de la informalidad, del trabajo a cuenta propia, es decir a cualquier colombiano o colombiana que produzca o transforme materia prima y mercancías, con el fin de promover y defender sus derechos.

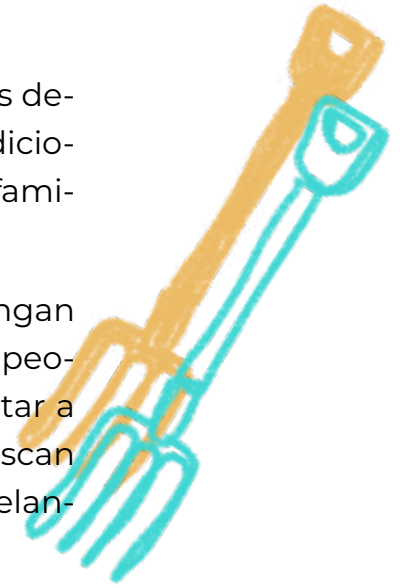
3. ¿PARA QUÉ SIRVE UN SINDICATO?

Un sindicato sirve para organizar la defensa y promoción de los derechos, lo que incluye la posibilidad de negociar mejores condiciones materiales, económicas y jurídicas para ellos mismos, sus familias y la comunidad.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras rurales que tengan una relación laboral con un empleador, ya sean jornaleros o peones, temporales o estacionarios, los sindicatos pueden presentar a los empleadores pliegos de peticiones, mediante los cuales buscan mejorar sus condiciones laborales. De esto hablaremos más adelante.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras rurales no asalariados, es decir, que trabajen sus propias tierras, que sean aparceros, arrendatarios o pequeños propietarios, la organización sindical sirve para intervenir en las políticas nacionales relacionadas con las medidas para promover condiciones dignas de trabajo, como la Reforma Rural integral, las políticas de crédito agropecuario, fomento, asistencia técnica, por mencionar algunos ejemplos. También se pueden organizar sindicatos para intervenir en políticas locales.

De la misma manera, a través del sindicato, se pueden gestionar servicios para los afiliados y afiliadas, como el acceso a programas de desarrollo productivo, de capacitación y mejora de habilidades técnicas para la producción, comercialización y distribución. La función principal de un sindicato es representar y exigir el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, visibilizar los problemas más sentidos de la gente y, con esto, poder exigir el cumplimiento de las obligaciones estatales, como la salud, la educación, la infraestructura vial, el medio ambiente sano y, por supuesto, la vida.



4. TIPOS DE SINDICATOS

Los sindicatos no son todos iguales y es importante conocer sus diferencias y de qué tipo son cada uno, para que al momento de conformarlos podamos escoger la opción que mejor se adapte a nuestras características, maneras y formas de trabajo.

4.1 SINDICATOS DE PRIMER GRADO

Son los sindicatos propiamente dichos, los que conformamos con nuestros compañeros y compañeras, en nuestra empresa, o en nuestro sector de la economía o simplemente con aquellas personas que se dedican a la misma labor que nosotros. Por ejemplo: un sindicato de pequeños campesinos de una zona geográfica determinada, como Sierra Nevada Perijá, o un sindicato de pequeños productores y trabajadores de panela, o un sindicato de mujeres rurales trabajadoras y tejedoras.

Los tipos de sindicatos de primer grado están regulados por el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), que es el instrumento jurídico que regula a los sindicatos, entre otras cosas. Los sindicatos pueden ser:

Base o de empresa:

Son los conformados por trabajadores o trabajadoras de una misma empresa o institución.

Industria o Rama de Actividad Económica:

Son los conformados por individuos, trabajadores y trabajadoras de varias empresas o, en general, de un mismo sector, como por ejemplo: de pequeños productores de panela, de productores de algodón, de pescadores, entre otros.

Gremiales:

Se conforman por trabajadores que tienen la misma profesión, oficio o especialidad, por ejemplo, Trabajadoras del Agro, de la Educación, de la Minería, del Cuidado, etc.

De oficios varios:

Se conforman con trabajadores de varias actividades o profesiones que no tienen relación entre sí. Este tipo de sindicato se puede conformar en una situación especial, en los lugares donde no existen trabajadores o trabajadoras de una misma actividad o labor, durante el tiempo que esta situación se presente.

Ilustración 1. Tipos de sindicatos

Base o de empresa: Son los conformados por trabajadores y trabajadoras de una misma empresa o institución.

Industria o Rama de actividad Económica: Son los conformados por individuos trabajadores y trabajadoras de varias empresas o, en general, de un mismo sector, como por ejemplo: de pequeños productores de panela, de productores de algodón, de pescadores, entre otros.

Gremiales: Se conforman por trabajadores que tienen la misma profesión, oficio o especialidad, por ejemplo, Trabajadoras del Agro, de la Educación, de la Minería, del Cuidado, etc.

De odicios varios

4.2 SINDICATOS DE SEGUNDO GRADO

En Colombia varios sindicatos se pueden agrupar y conformar una Federación, esto se hace con el objeto de unir fuerzas y promover el avance de las diversas organizaciones sindicales, así como los derechos de todas las personas que estén afiliadas. Es importante resaltar que, cuando un sindicato de primer grado participa en una Federación, no pierde su existencia.

Estas Federaciones o sindicatos de segundo orden se pueden construir en una localidad (municipio o conjunto de estos), región (como en un departamento) y, también, se pueden construir con sindicatos del mismo sector industrial o rama.

Ejemplos de este tipo de sindicatos son:



Ilustración 2. Ejemplos de federaciones sindicales (sindicatos de segundo grado)

4.3 SINDICATOS DE TERCER GRADO

Son las también llamadas Centrales Sindicales o Confederaciones Sindicales, que son las que agrupan a sindicatos de primer grado y a los sindicatos de segundo grado (Federaciones). Son de una gran importancia, ya que ejercen la representación política nacional de los y las trabajadoras ante el gobierno nacional, siendo la voz y dirección de las luchas laborales contra las políticas estatales. Las Centrales Sindicales también intentan mejoras en la negociación del salario mínimo, en la mesa nacional de concertación laboral, y hacen propuestas económicas y políticas para reformar nuestras leyes en beneficio de los y las trabajadoras.



Ilustración 3. Centrales sindicales

4.4 CONFEDERACIONES INTERNACIONALES

En el ámbito internacional los sindicatos también se organizan para defender sus derechos, lo que ha generado el surgimiento de diversas formas de unión internacional de los y las trabajadoras. Su objetivo es defender y promover los derechos laborales y sindicales a lo largo y ancho de nuestro planeta. Estas agrupaciones permiten que los trabajadores puedan actuar globalmente para evitar abusos, ya sea de los Estados, de empresas multinacionales o de diversas empresas con sedes en varios países y del mismo sector económico o industrial.

Estas organizaciones pueden ser de diversos tipos:

A - Confederaciones o Centrales Internacionales:

agrupa a sindicatos del mundo sin distinción de sector o país. Las principales son:

CSI – Confederación Sindical Internacional

FSM – Federación Sindical Mundial

B - Federaciones Mundiales:

afilian a sindicatos nacionales que agrupan trabajadoras y trabajadores de sectores o industrias específicas. Tenemos los siguientes ejemplos:

Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, restaurantes, Tabacos y Afines – UITA

Federación Internacional de Trabajadoras y Trabajadores del Transporte – ITF

C - Confederaciones o Centrales Internacionales:

agrupa a sindicatos del mundo sin distinción de sector o país. Las principales son:

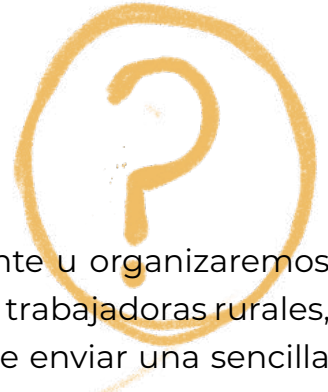
CSI – Confederación Sindical Internacional

FSM – Federación Sindical Mundial

TEMA NO. 2

CONFORMACIÓN DE UN SINDICATO

1. ¿CONFORMAR UN SINDICATO O AFILIARNOS A UNO YA EXISTENTE?



Lo primero es determinar si nos vincularemos a un sindicato existente u organizaremos uno nuevo. En caso de existir un sindicato que agrupe a trabajadores y trabajadoras rurales, la mejor decisión es vincularnos a este, para lo cual solo tenemos que enviar una sencilla carta, dirigida al sindicato, solicitando nuestra afiliación o llenando el formato que, por lo general, todos los sindicatos tienen para los nuevos afiliados o afiliadas.

En caso de que nuestra decisión sea la constitución de una nueva organización sindical, entonces, debemos:

1. **Realizar la asamblea de socios:** esta es la reunión de los afiliados y afiliadas que constituirán el nuevo sindicato. En su desarrollo se debe tener en cuenta:
 - a. NO pueden estar constituidas por menos de 25 personas, incluso, debemos propender porque su conformación sea mayor, aunque el número mínimo legal sea este, para evitar perder la legalidad por sustracción de materia.
 - b. Al inicio de la asamblea, se debe elegir presidente(a) y secretario(a), los cuales deberán dirigir la reunión y realizar el acta de la misma.
 - c. En esta asamblea se debe dar aprobación de los estatutos de la organización, los cuales deben ser previamente socializados y concertados por los y las asistentes.
 - d. En la asamblea se deben escoger los miembros de la junta directiva del sindicato, que por lo general son 10: 5 principales y 5 Suplentes. Los principales cargos que se deben asignar son los de presidente(a), vicepresidente(a), fiscal, secretario(a) y tesorero(a). Estos cargos pueden definirse en la misma asamblea o en una reunión posterior de los miembros elegidos para la junta directiva.
 - e. Se pueden dar tiempos para intervenciones de los asistentes, si estos lo solicitan.
 - f. Todo lo anterior debe quedar consignado en un acta, que debe ser realizada por el secretario(a) de la asamblea. Esta acta debe ir acompañada del respectivo listado de asistentes, donde debe estar, como mínimo, la información de nombres, números de documentos de identidad, actividad que ejercen y que los vincula, nombre y objeto de la asociación, y firma.
 - g. Al momento de realizarse la asamblea queda legalmente constituido el sindicato.

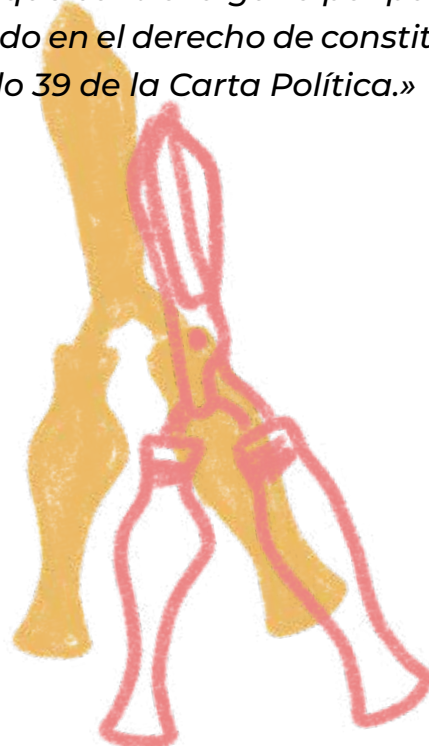
2. **Notificar al Ministerio del Trabajo:** Posteriormente a la realización de la asamblea, el presidente o secretario de la junta directiva, debe dirigirse a la oficina del ministerio del trabajo más cercana y hacer el proceso de inscripción de la organización sindical. Los documentos que se deben radicar son:

- Copia del acta de constitución (artículo 361 CST): donde debe constar nombre y objeto de la asociación, nombres de todos los asistentes, con indicación del documento de identidad, actividad que ejercen y que los vincule, elección de la junta directiva (artículo 365 CST) y aprobación de los estatutos.
- Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato
- Nómina de la junta directiva y documento de identidad
- Listado completo del personal de afiliados con la respectiva firma y el correspondiente documento de identidad

Se debe tener en cuenta que este proceso solo tiene fines de notificación, es decir, que el Ministerio del Trabajo está obligado a recibir la inscripción de la Organización Sindical, como bien lo estableció la Corte Constitucional en su sentencia c-734/08:

«Las organizaciones sindicales adquieren personería jurídica desde su fundación, a partir de la fecha de la asamblea de constitución. La exigencia de inscripción del acta de constitución de un sindicato ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social -hoy, Ministerio del Trabajo- para que pueda actuar como tal solo tiene la finalidad de publicidad, sin que implique control alguno por parte del Ministerio, respetando la no injerencia del Estado en el derecho de constituir una organización sindical, estipulado en el artículo 39 de la Carta Política.»

3. **Notificar al o los empleadores:** en caso de existir empleadores, se puede ir a radicar la notificación de la creación de la organización sindical ante estos, de no considerarse así, puede esperarse que el Ministerio del Trabajo haga la notificación vía correo nacional.



2. ESTRUCTURA SINDICAL

2.1 SINDICATOS DE PRIMER GRADO

- Asamblea general asociados o delegados
- Junta Directiva Municipal- Nacional o Comité Ejecutivo

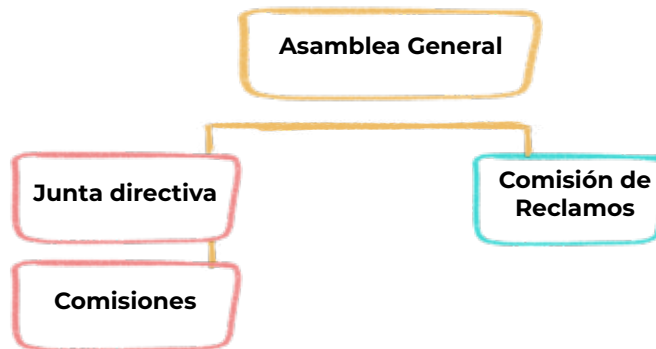


Ilustración 4. Estructura general de un sindicato de base

2.2 SINDICATOS DE SEGUNDO GRADO

- Asamblea nacional de delegados
- Junta directiva nacional o comité ejecutivo
- Asamblea general de asociados o delegados municipales
- Junta directiva municipal
- Asamblea general de asociados o delegados por empresa
- Asamblea comité Seccional
- Junta directiva seccional

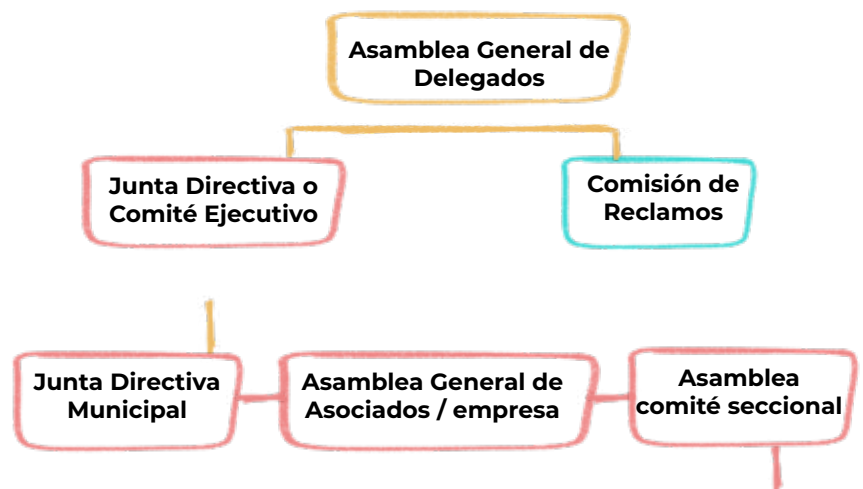


Ilustración 5. Estructura general de un sindicato de rama de la actividad económica

2.3 FEDERACIONES Y CENTRAL SINDICAL

- Asamblea nacional de delegados o congreso
- Junta nacional de la central
- Comité ejecutivo nacional
- Junta departamental
- Comité ejecutivo departamental

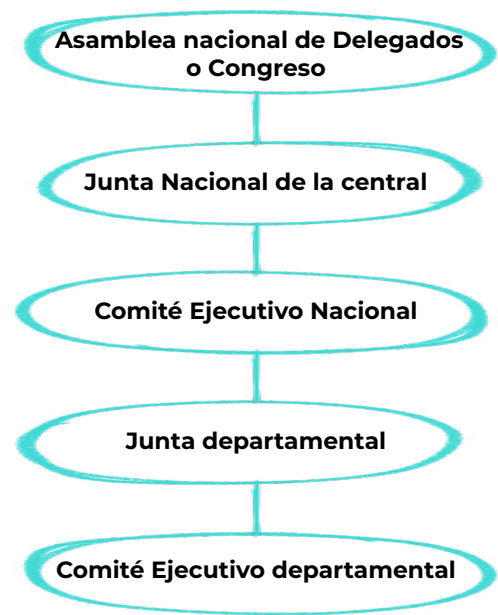
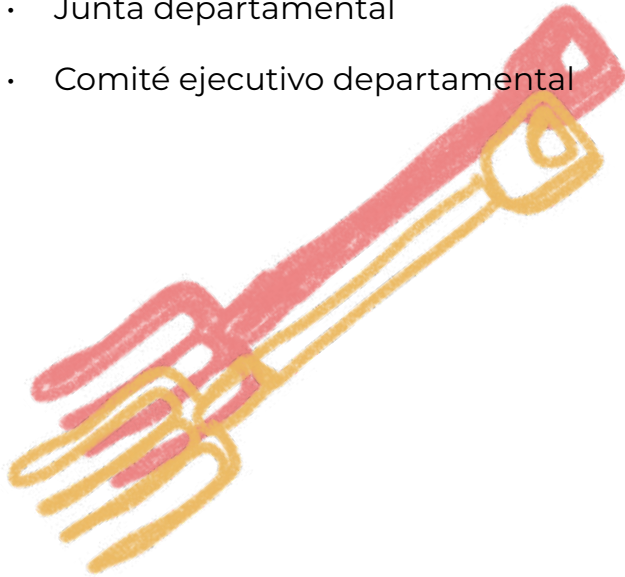


Ilustración 6. Estructura general de una Federación o central sindical

TEMA NO. 3 ESTRATEGIAS SINDICALES

Para poder realizar su trabajo, todo sindicato debe tener conocimiento de la realidad de su empresa, región, territorio, sector económico y de la realidad del país en el que se desarrolla su actividad. Además, sus directivos y directivas se deben caracterizar por ser personas con capacidad de orientación y trabajo, por mantener posiciones que defiendan los intereses de la clase trabajadora, y por tener pleno conocimiento de los principios de su organización, de los planes, tareas y objetivos del sindicato al que pertenecen.

Es necesario, además, tener claro qué es táctica y estrategia. Esto permite priorizar nuestras tareas y evita que perdamos el horizonte a largo plazo, por concentrarnos en un mar de pequeñas tareas que obstruyen el desarrollo de planes específicos.

Táctica:
Medios empleados para lograr algún fin

Estrategia:
Arte de coordinar las acciones y de obrar para alcanzar algún objetivo

Ilustración 7. Táctica y estrategia

1. PROPAGANDA

Se refiere a todas las actividades que buscan informar las actividades, problemas y propuestas de cualquier organización sindical.

Volantes

Son escritos cortos que buscan dar una información de forma clara y sencilla, y pueden ser leídos por cualquier persona.

Comunicados

Son más extensos y requieren de un mayor nivel de comprensión. Se hacen para personas que conozcan un tema y a quienes se les va a aumentar la información o para expresar una posición política.

Periódicos

Abordan varios temas, se emiten cada cierto tiempo y tiene varios artículos de interés general.

Pancartas

Sirven para denunciar, para dar un saludo o para dar a conocer la organización. Debe ser clara, llamativa y fácil de leer, con letras grandes, con textos cortos y puede llevar dibujos.

Afiches

Son imágenes con uno o dos mensajes de fácil comprensión. No deben estar recargados de imágenes, porque se pierde la idea central y deben ubicarse en lugares estratégicos, donde mucha gente los vea.

Prensa, emisoras y televisión

Se pueden usar para visibilizar masivamente las labores en defensa de los trabajadores realizadas por las organizaciones sindicales. Son útiles para promover la afiliación sindical.

Redes sociales

Hoy en día con el surgimiento de las nuevas tecnologías, se hace necesario la presencia de nuestros sindicatos en todas las redes sociales existentes: Facebook, Twitter, Whatsapp, Telegram, etc. Se deben conformar equipos que generan contenidos para estas redes sociales, los cuales deben ser concisos, claros y bien diseñados.

2. FORMAS QUE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES USAN PARA EJERCER EL DERECHO A LA PROTESTA

- El mitin: es una reunión pública para tratar asuntos políticos y sociales, y llamar la atención. Es corto, congrega a más de 20 personas, las consignas deben ser claras, fáciles de corear y con contenido referente a la reunión que se está realizando.
- Manifestación: es un acto público en el que se da a conocer una demanda o una demostración colectiva. Es más grande que el mitin y, generalmente, más larga. Puede

concentrarse en un sitio o puede llegar a ser una movilización con un sitio de encuentro y de terminación, donde normalmente se da un discurso final. En la manifestación se llevan consignas, se hacen arengas, hay expresión por medio de volantes y comunicados, y se llevan pancartas. También se puede hacer comparsas, actos teatrales y demás actividades que llamen la atención.

- **Tomas:** es un acto en el que se toma posesión de un sitio para denunciar un hecho, crear opinión pública o exigir una negociación. Se hace con un objetivo concreto, con una comisión negociadora ya determinada y con puntos claros de negociación. Se debe prever el tiempo de duración, los elementos que se necesitan, definir quiénes son responsables del apoyo externo y garantizar los mecanismos de protección de derechos humanos, como denuncias internacionales, nacionales, veedurías y, en general, toda la difusión que se requiere.
- **Paro:** suspensión de las labores, manteniéndose en el sitio de trabajo. Puede ser temporal, de tiempo indefinido o escalonado (en tiempos definidos y con tiempos de trabajo intercalado, o por secciones). Debe buscarse que todos los trabajadores participen como un grupo unido y compacto, y la dirección sindical asume la dirección de la actividad y de la negociación, que es el objetivo del paro. No se para por parar, se debe tener una motivación y un objetivo a lograr.
- **Huelga:** es la principal forma de lucha de los obreros, requiere la mayor organización, planeación y la definición previa de las reivindicaciones, los puntos a negociar y los responsables de todas y cada una de las actividades, como seguridad, logística, comunicaciones, organización, finanzas, solidaridad y comisión negociadora.
- **Huelga general:** es cuando la huelga se extiende a todos los sectores de la producción. Generalmente es una huelga política, que se inicia con múltiples actividades coordinadas desde las diferentes organizaciones. Cuando se llega a este punto se debe tener una organización fuerte y la capacidad para negociar de forma contundente y con probabilidades reales de triunfo.

TEMA NO. 4

EXPERIENCIAS INTERNACIONALES DE SINDICATOS RURALES

En el siguiente apartado, se resumen algunas experiencias internacionales de organizaciones sindicales que han incluido, dentro de sus planes de crecimiento, la adecuación de un conjunto de servicios para trabajadores rurales no asalariados. Se describe cuáles fueron las lecciones aprendidas de cada uno de esos procesos.

EXPERIENCIAS INTERNACIONALES Y LECCIONES APRENDIDAS¹

Brasil

Sindicato:

Confederación Nacional de Trabajadores de la Agricultura (CONTAG)

Descripción de la experiencia:

CONTAG cuenta con más de 4.000 sindicatos y cerca de 9 millones de socios. Del total de trabajadores, 3 millones son trabajadores asalariados agrícolas y 6 millones son agricultores autónomos o pequeños propietarios.

Es una organización sindical híbrida, que busca atender las necesidades de los diferentes tipos de trabajadores rurales y, para ello, tienen estructuras organizativas separadas.

CONTAG es un afiliado de la UITA, y funciona a través de regionales, las cuales están compuestas, cada una, por una entidad coordinadora de entre 3 y 5 miembros, con cuotas obligatorias de 30% de género y 20% de jóvenes.

Entre sus instancias más representativas, está la ENFOC (Escuela Nacional de Formación de CONTAG), el CESIR (Centro de Estudio Sindical Rural) y el CID (Centro de Información y Documentación). Estas fueron creadas por la organización para apoyar sus acciones de formación y capacitación (mediante la educación popular), producción de conocimiento y reflexión, y conservación de la memoria institucional.

El CONTAG impulsa el Sistema de Organización de la Producción (SISCOP), que busca organizar a las familias estratégicamente, a través de los principios del cooperativismo y la asociación, reconocidos como los medios más apropiados para alcanzar la sostenibilidad social, económica y ambiental. Esta propuesta está enfocada en organizar a los agricultores y agricultoras familiares con sus respectivas familias.

Adicionalmente, la Confederación participa activamente en movimientos populares como los sem terra, y está a la vanguardia en la lucha para detener el trabajo infantil.

¹ Fuente: Elaboración propia, a través de información tomada de FAO, UITA y OIT (2007).

Lecciones aprendidas :

La afiliación de los trabajadores rurales no asalariados implica la adecuación de las estructuras de la organización sindical para que respondan a las necesidades de este tipo de trabajadores.

Es vital trazar estrategias para garantizar la representación de las mujeres y jóvenes al interior de las estructuras de la organización sindical y demás espacios de toma de decisiones.

Las organizaciones sindicales pueden generar conocimiento sobre sus propios afiliados, con el fin de brindarles acciones de formación acorde a sus necesidades. Las acciones orientadas a la producción de conocimiento deben estar ligadas a las acciones de formación y capacitación.

La educación popular, y demás estrategias de educación participativa, son una valiosa herramienta para la formación de los trabajadores no asalariados.

Las organizaciones sindicales pueden impulsar la constitución de asociaciones, organizaciones y cooperativas, desde donde se puede promover la inclusión social y económica de los pequeños productores y sus familias.

Las organizaciones sindicales pueden participar de las movilizaciones y acciones de protesta de los trabaja

Brasil

Sindicato:

Federación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Agricultura Familiar de Brasil –FETRAF–

Descripción de la experiencia:

FETRAF es una corriente sindical que se opone al actual modelo de explotación agrícola en Brasil, con presencia en 18 estados y 1.000 municipios de todo el país, a través de más de 600 sindicatos y asociaciones sindicales.

Su objetivo es fortalecer y ampliar la representación de los agricultores familiares de Brasil; así como fortalecer la acción sindical de la Central Única de Trabajadores de Brasil –CUT–, teniendo como eje

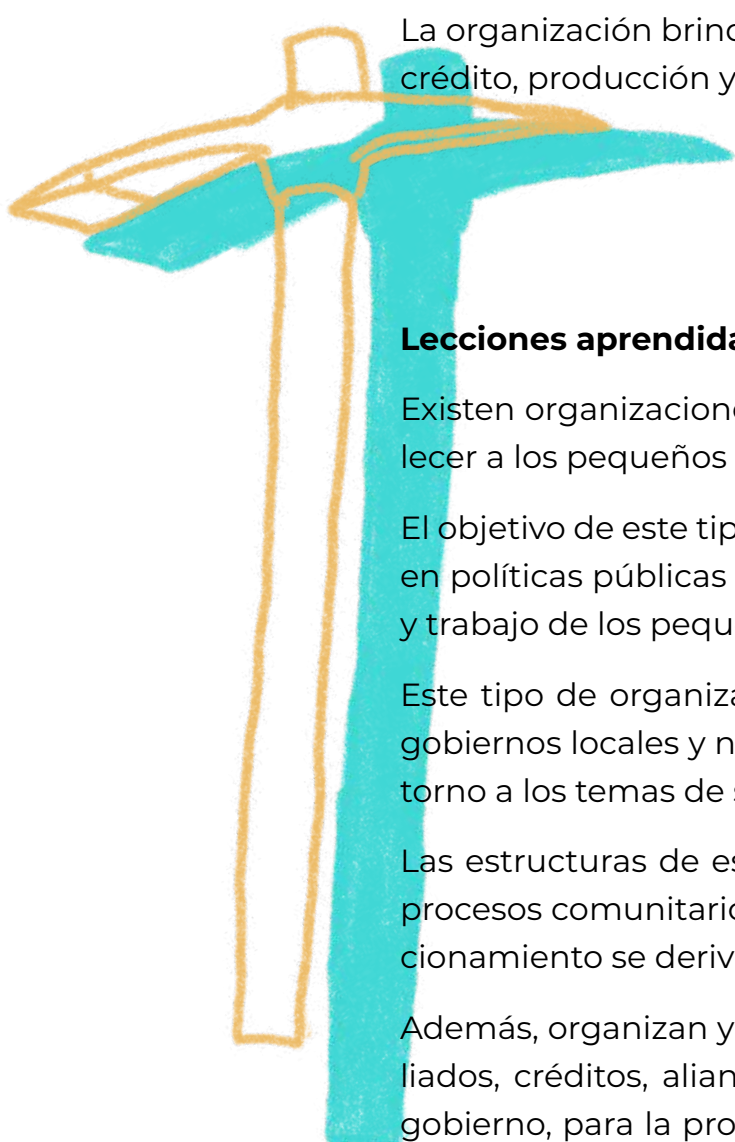
principal el fortalecimiento de la agricultura familiar y la construcción de un proyecto de desarrollo sustentable y solidario.

FEFTRAF también organiza los espacios regionales, creando sindicatos regionales estructurados en nuevas funciones y principios, enraizados en la base, a través de grupos de producción, núcleos comunitarios, asociaciones y cooperativas;

Busca ser un espacio representativo de estos agricultores en las negociaciones con los gobiernos municipales, estatales y Federal, así como debatir con la sociedad la importancia de la Agricultura Familiar.

Organiza proyectos alternativos en diversas áreas y también articula las propuestas del Proyecto Alternativo de Desarrollo Sustentable y Solidario.

La organización brinda apoyo en la constitución de cooperativas de crédito, producción y comercialización, agroindustrias o vivienda.



Lecciones aprendidas :

Existen organizaciones sindicales cuyo principal propósito es fortalecer a los pequeños agricultores y a los agricultores familiares.

El objetivo de este tipo de organizaciones sindicales es la incidencia en políticas públicas que permitan mejorar las condiciones de vida y trabajo de los pequeños agricultores y agricultores familiares.

Este tipo de organizaciones sindicales gestionan espacios con los gobiernos locales y nacionales, y generan debates y discusiones en torno a los temas de su interés.

Las estructuras de este tipo de organizaciones están ligadas a los procesos comunitarios de base. No desconocen sus raíces y su funcionamiento se deriva de estas.

Además, organizan y gestionan proyectos productivos para sus afiliados, créditos, alianzas claves con terceros empresarios y con el gobierno, para la producción y comercialización de los excedentes de producción de los agricultores.

Sindicato:

Unión de
Trabajadores Rurales
y Afines del Sur del
País –UTRASURPA-

Descripción de la experiencia:

Es una organización sindical que cuenta con 1.700 miembros, los cuales están registrados en el Banco de Previsión Social (BPS) del Instituto del Seguro Social.

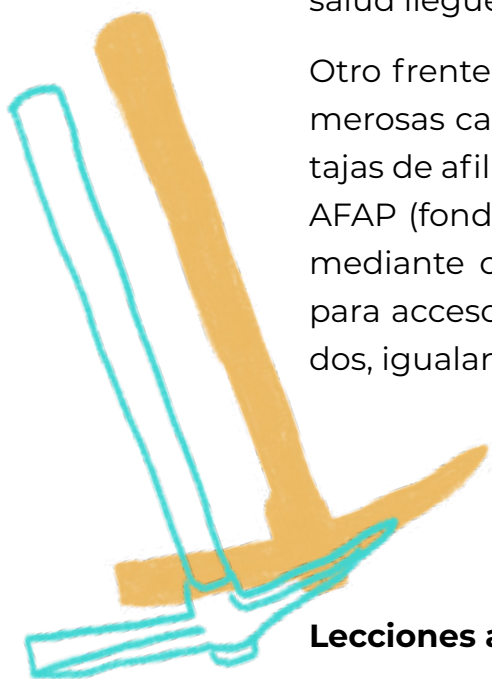
Desde UTRASURPA se priorizan aquellos ámbitos que tienen que ver con mejorar las condiciones de trabajo y de vida de sus afiliados, centrándose en sectores como la vivienda, la educación, la salud, la seguridad social y los derechos laborales.

Respecto a la vivienda, han creado varias cooperativas en pueblos de la zona de actuación del Sindicato para así poder construir –de manos de los propios cooperativistas- viviendas de interés social y de ayuda mutua.

En cuanto a la educación, lograron un convenio con la Empresa Nacional de Comunicaciones a través del cual se han recibido equipos informáticos para capacitar a los trabajadores y sus familias en tecnologías de información (TICS).

Junto con el Ministerio de Salud Pública conformaron, en el año 2013, una Comisión de Salud Rural con el fin de que los servicios de salud lleguen con policlínicas móviles a las zonas rurales.

Otro frente de acción importante es que se vienen realizando numerosas campañas para informar a los trabajadores sobre las ventajas de afiliarse al Sistema Público de Seguridad Social, frente a las AFAP (fondos de pensión privados). También se está gestionando, mediante cabildeo parlamentario, la reducción de las exigencias para acceso al seguro de desempleo de 250 a 150 jornales trabajados, igualando así a los demás trabajadores privados del país.



Lecciones aprendidas :

La organización sindical es el puente entre los trabajadores rurales no asalariados y el sistema de seguridad social (salud contributiva, pensiones y riesgos laborales).

Teniendo en cuenta que uno de los principales problemas en las zonas rurales es el acceso efectivo a los servicios de salud, han establecido alianzas con el ministerio encargado para llegar con brigadas móviles a los territorios más apartados.

Han creado cooperativas para la construcción de vivienda. La mano de obra la prestan los mismos cooperados, la construcción se hace de manera colectiva y gradual.

El sindicato ha identificado las necesidades de formación de sus afiliados y sus familias, y ha gestionado la oferta gubernamental para satisfacer esas necesidades de formación. Incluso, ha construido las aulas para brindar cursos permanentes.

Argentina

Sindicato:

Unión Argentina de
Trabajadores Rurales
y Estibadores –
UATRE-

Descripción de la experiencia:

La UATRE creó el Instituto de Capacitación y Empleo (ICE), cuyo objetivo principal es detectar las necesidades de empleo y capacitación. Para ello, se relaciona con las entidades vinculadas al agro y los organismos gubernamentales, a fin de coordinar acciones y formular propuestas de los planes y cursos a llevarse a cabo.

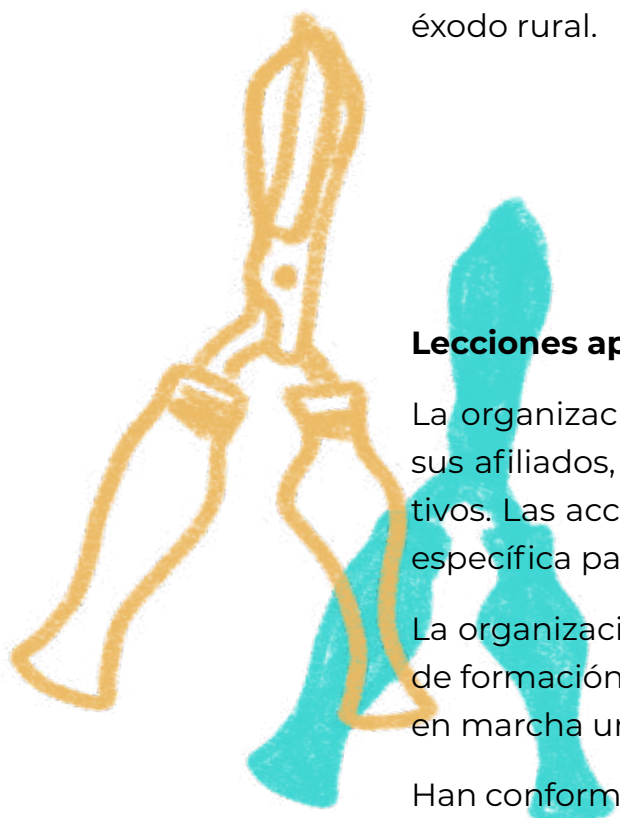
Desde 2002, UATRE se ha propuesto alfabetizar a los hombres y mujeres del campo que durante su niñez y adolescencia no tuvieron la oportunidad de recibir educación. Para ello, se puso en marcha el Proyecto de Alfabetización Rural (PAR).

Conformaron una organización al servicio social de la familia rural, denominada Fundación Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (FUNDATRE), quienes desarrollan actividades relacionadas la responsabilidad social y cultural, el medio ambiente y la salud, el turismo social y la comunicación institucional.

Cuentan con la Red Nacional de Mujeres de la UATRE que tiene como finalidad esencial el progreso de las mujeres rurales promo-

viendo acciones de sensibilización y concientización sobre el trabajo decente y la participación gremial desde una perspectiva de género.

Con respecto a las acciones contra la precariedad laboral, la UATRE ha impulsado la creación del Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores –RENATRE–, encargada del registro de los trabajadores rurales (libreta del trabajo del trabajador o peón rural), para ofrecerles una prestación por desempleo (Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y Servicio de Sepelio), capacitar en las nuevas tecnologías, fomentar la producción y el empleo, y evitar el éxodo rural.



Lecciones aprendidas :

La organización sindical estudia las necesidades de formación de sus afiliados, en función de la demanda del mercado, y de los cultivos. Las acciones de formación no son aleatorias, son a demanda específica para el mejoramiento de los niveles de producción.

La organización sindical ha estudiado las necesidades más básicas de formación de los trabajadores y sus familias, por esta razón puso en marcha un proyecto para la alfabetización rural.

Han conformado una fundación específica para atender a la familia rural y ofrecer actividades educativas, culturales y recreativas para todos los integrantes de la familia. Además, ofrecen opciones de turismo social y acciones relacionadas con la promoción del cuidado del medio ambiente.

Las organizaciones sindicales pueden hacer incidencia en política pública, para la generación de información amplia acerca del trabajo rural, así como el registro y la debida identificación de los trabajadores rurales no asalariados.

La identificación de los trabajadores rurales no asalariados permitirá facilitar su acceso al sistema de seguridad social, los servicios sociales del Estado y la toma de decisiones de política pública.

Sindicato:

Sindicato de
Trabajadores
Agrícolas (GAWU) de
Ghana

Descripción de la experiencia:

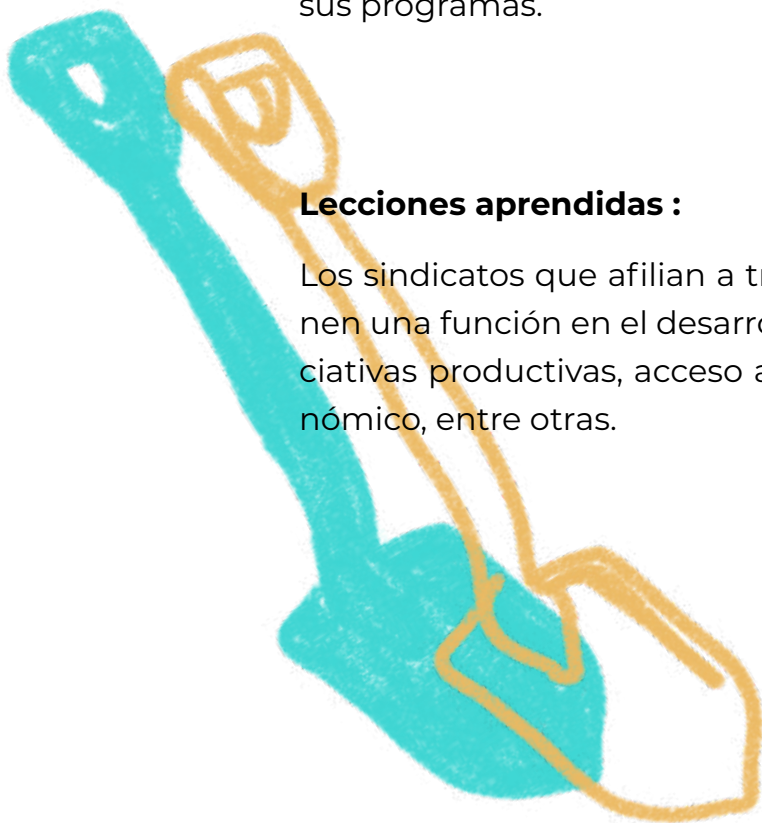
El GAWU fue uno de los primeros sindicatos agrícolas que se ocupó del problema de la disminución de afiliación sindical en áreas rurales y propuso la estrategia de establecer alianzas con otras organizaciones de base comunitaria, que trabajan localmente, para aumentar los niveles de sindicalización de los trabajadores rurales.

El GAWU debió hacer los ajustes estatutarios necesarios para permitir la afiliación a todos los trabajadores rurales, para extender así el rol de los sindicatos más allá de las relaciones trabajador-empleador y buscar objetivos más amplios, como la reforma agraria y el desarrollo rural.

El GAWU ha desempeñado una función de desarrollo rural a través de distintas formas de intervención, como servicios de apoyo dirigidos a los trabajadores rurales no asalariados, promoción de iniciativas empresariales de grupo, transferencia de técnicas y tecnologías perfeccionadas, servicios de apoyo económico y actividades de desarrollo comunitario y social. Sin embargo, los principales desafíos aparecieron en las fases de funcionamiento e implementación de sus programas.

Lecciones aprendidas :

Los sindicatos que afilian a trabajadores rurales no asalariados tienen una función en el desarrollo rural, ya que pueden gestionar iniciativas productivas, acceso a tecnología agropecuaria, apoyo económico, entre otras.



EJERCICIO #1:

Relacione a continuación con líneas, los nombres con las respectivas definiciones:

Derecho de asociación sindical

Son las también llamadas Centrales Sindicales o Confederaciones Sindicales, que agrupan a sindicatos de primer grado y a los sindicatos de segundo grado (Federaciones)

Sindicato de primer grado

Sindicato de Trabajadores agrícolas de Ghana. Fue uno de los primeros sindicatos agrícolas que se ocupó del problema de la disminución de afiliación sindical en áreas rurales y propuso la estrategia de establecer alianzas con otras organizaciones de base comunitaria que trabajan localmente, para aumentar los niveles de sindicalización de los trabajadores rurales.

Pancartas

Estas Federaciones se pueden construir en una localidad (municipio o conjunto de estos), región (como en un departamento) y también se pueden construir con sindicatos del mismo sector industrial o rama.

Asamblea de socios

Son escritos cortos que buscan dar una información de forma clara y sencilla, y pueden ser leídos por cualquier persona.

CONTAG

Confederación Nacional de Trabajadores de la Agricultura de Brasil, cuenta con más de 4.000 sindicatos y 9 millones de afiliados.

Confederaciones sindicales internacionales

Su objetivo es defender y promover los derechos laborales y sindicales a lo largo y ancho de nuestro planeta. Estas agrupaciones permiten que los trabajadores puedan actuar globalmente para evitar abusos, ya sea de los Estados, de empresas multinacionales o de diversas empresas con sedes en varios países y del mismo sector económico o industrial.

Sindicatos de segundo grado

Son los sindicatos propiamente dichos, los que conformamos con nuestros compañeros y compañeras, en nuestra empresa, o en nuestro sector de la economía o simplemente con aquellas personas que se dedican a la misma labor que nosotros.

Volantes

El derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas es parte integral de una sociedad libre y abierta

Sindicatos de tercer grado

Esta es la reunión de los afiliados y afiliadas que constituirán el nuevo sindicato.

GAWU

Sirven para denunciar, para dar un saludo o para dar a conocer la organización. Debe ser clara, llamativa y fácil de leer, con letras grandes, con textos cortos y puede llevar dibujos.

EJERCICIO #2:

1. Describa brevemente, a través de un relato o dibujos, la actividad económica que usted realiza

1. De acuerdo con la actividad económica que usted realiza para procurarse los medios de vida, ¿qué tipo de sindicato conformaría?

BIBLIOGRAFÍA

FAO, UITA y OIT (2007). Trabajadores agrícolas y su contribución a la agricultura y el desarrollo rural sostenible. Recuperado de: <http://www.fao.org/3/a-bp976s.pdf>

Ministerio de Justicia, Sistema Único de Información Normativa (1951). Código sustantivo del trabajo. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

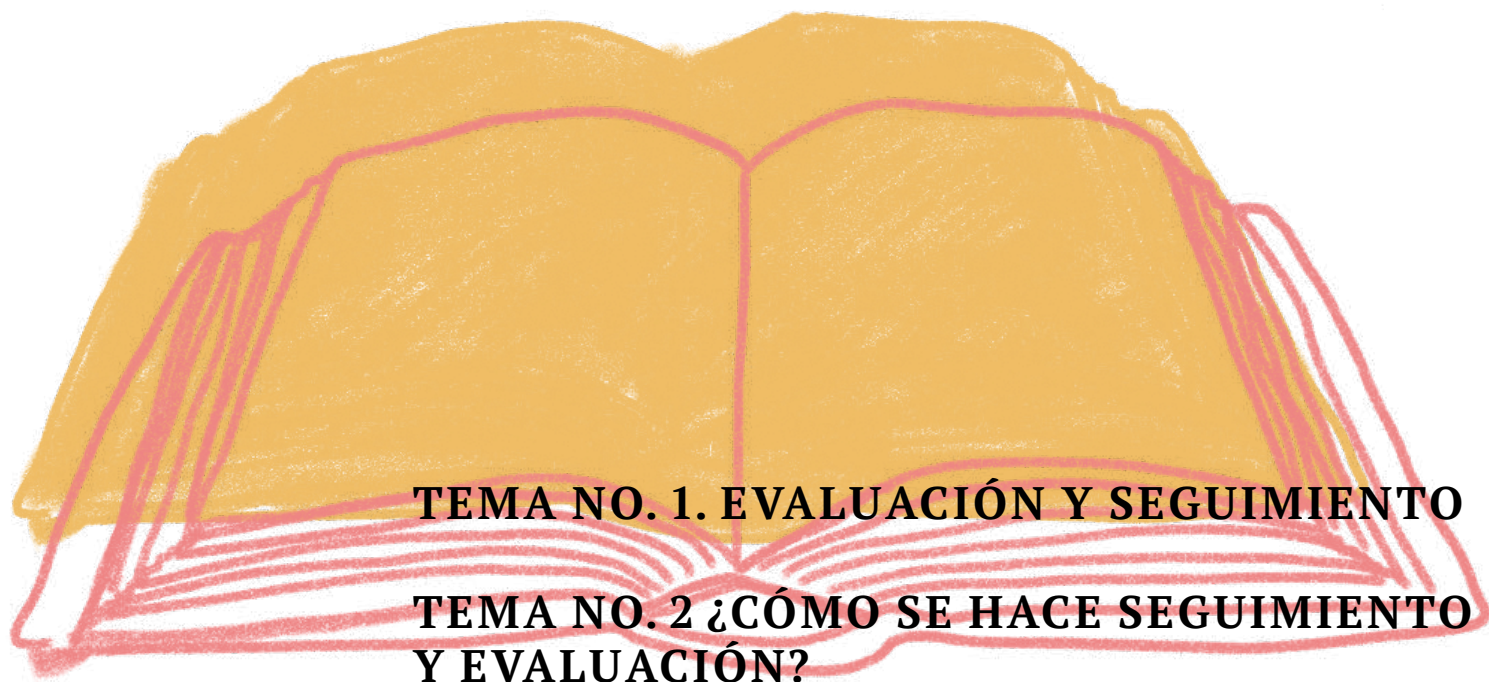
Organización Internacional del Trabajo (1948). Convenio 87, Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

Organización Internacional del Trabajo (1948). Convenio 88, Sobre el servicio del empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088

Organización Internacional del Trabajo (1975). Convenio 141, Sobre las organizaciones de trabajadores rurales. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312286



MÓDULOS DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y PRESENTACIÓN DE INFORMES



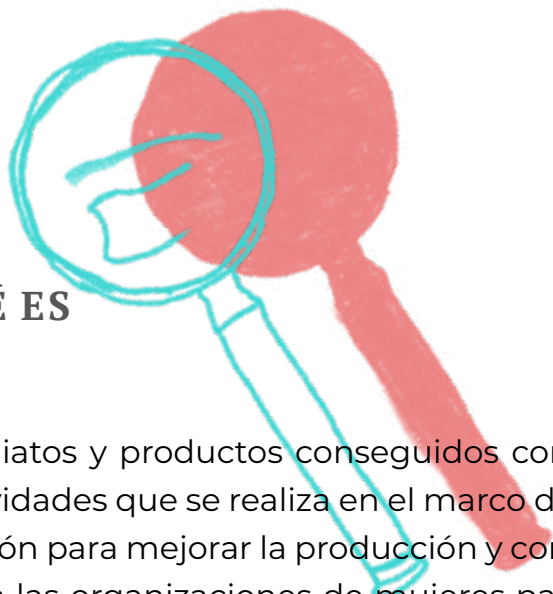
TEMA NO. 1. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

**TEMA NO. 2 ¿CÓMO SE HACE SEGUIMIENTO
Y EVALUACIÓN?**

**TEMA NO. 3. MODELO DE FICHAS DE LA OIT
PARA HACER SEGUIMIENTOS E INFORMES**

BIBLIOGRAFÍA

TEMA NO. 1. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



1. ¿QUÉ ES EL SEGUIMIENTO Y QUÉ ES LA EVALUACIÓN?

Se hace seguimiento a los logros, cambios inmediatos y productos conseguidos con las acciones realizadas, es decir, a cada una de las actividades que se realiza en el marco de un proyecto. Estas pueden ser, por ejemplo: capacitación para mejorar la producción y comercialización de los productos, entrega de insumos a las organizaciones de mujeres para la producción, asistencia brindada a las organizaciones de mujeres a través de visitas técnicas en buenas prácticas agrícolas, intercambio de experiencias entre las organizaciones de mujeres, entre otras.

Por ejemplo, al hacer seguimiento a la actividad que se refiere a la capacitación para mejorar la producción y comercialización de los productos, nos damos cuenta de que se generaron cambios inmediatos como mayores conocimientos, por parte de las mujeres, en temas de mercadeo y cadena de valor.

Se hace evaluación a los resultados y cambios generados a partir de todo un conjunto de acciones realizadas en el marco de un proyecto, en un periodo determinado (tres meses, seis meses, un año).

Por ejemplo, haciendo una evaluación del conjunto de actividades de capacitación, asistencia técnica y entrega de insumos, es posible dar cuenta de que se logró que 50 mujeres accedieran a mayores oportunidades de empoderamiento económico y ahora ellas tienen medios de subsistencia para sí mismas y sus familias.

Entonces, el seguimiento se hace a cada una de las actividades, y la evaluación a un conjunto de actividades en un periodo de tiempo determinado (tres meses, seis meses, un año).

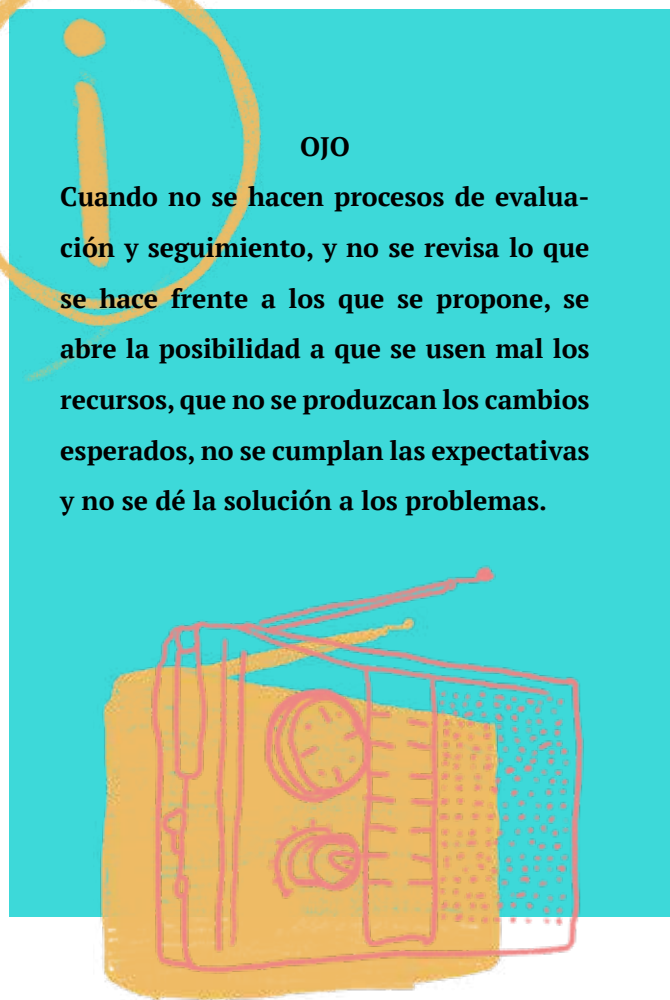
2. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE HACER EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO?

Cuando se hace evaluación y seguimiento revisamos la calidad y el impacto del trabajo que tiene lugar en el marco de un proyecto, programa o iniciativa en la que esté la organización, frente al plan de actividades aprobado y frente a los objetivos que la organización ha definido.

Hacer seguimiento y evaluación permite a los miembros de la organización examinar el avance del proyecto y, por lo tanto, pueden reconocer y anticipar los problemas. De esta forma, se pueden tomar acciones para evitarlos o resolverlos. De igual manera, se pueden tomar decisiones informadas y se tiene la oportunidad de ajustar los objetivos y las actividades, en caso de ser necesario para optimizar el proceso.

Haciendo seguimiento y evaluación se logra:

- Identificar algunos problemas y sus causas
- Generar soluciones para afrontar los problemas y sus causas
- Analizar cuál es futuro que le espera a la organización.
- Reconocer buenas prácticas y lecciones aprendidas de la implementación del proyecto.
- Ofrecer información a los participantes, sobre cada uno de los componentes, recursos y actividades concernientes al proyecto.
- Brindar la oportunidad, a los miembros de la organización y/o participantes del proyecto, de contribuir con sus aportes y puntos de vista en las decisiones que se tomen a futuro para el desarrollo del proyecto.



3. ¿A QUÉ ASPECTOS SE LE DEBE HACER EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO?

En el caso del proyecto que comenzaremos a implementar para contribuir en la Subregión PDET Sierra Nevada -Perijá a la construcción de la paz, la resiliencia, la cohesión social y la generación de ingresos para mitigar los efectos de la pandemia, por medio del trabajo decente para las mujeres rurales, es necesario hacer seguimiento a cada una de las siguientes actividades:

- Actividades de capacitación, para el fortalecimiento de las organizaciones y de las mujeres, en el mejoramiento de la producción, comercialización y distribución de sus productos.

- Visitas de acompañamiento técnico que reciban las organizaciones de mujeres para establecer o mejorar su negocio, sea en las etapas de producción, comercialización o cualquier otra.
- Reuniones que se realicen (ya sean internas o con personal técnico) donde se elabore el plan de trabajo de la organización y se tomen otras decisiones con respecto al proyecto.
- Entrega de insumos a las organizaciones de mujeres para establecer o mejorar su producción, comercialización o distribución.
- Visitas realizadas a otras unidades productivas para conocer experiencias alternativas o dar a conocer las propias.

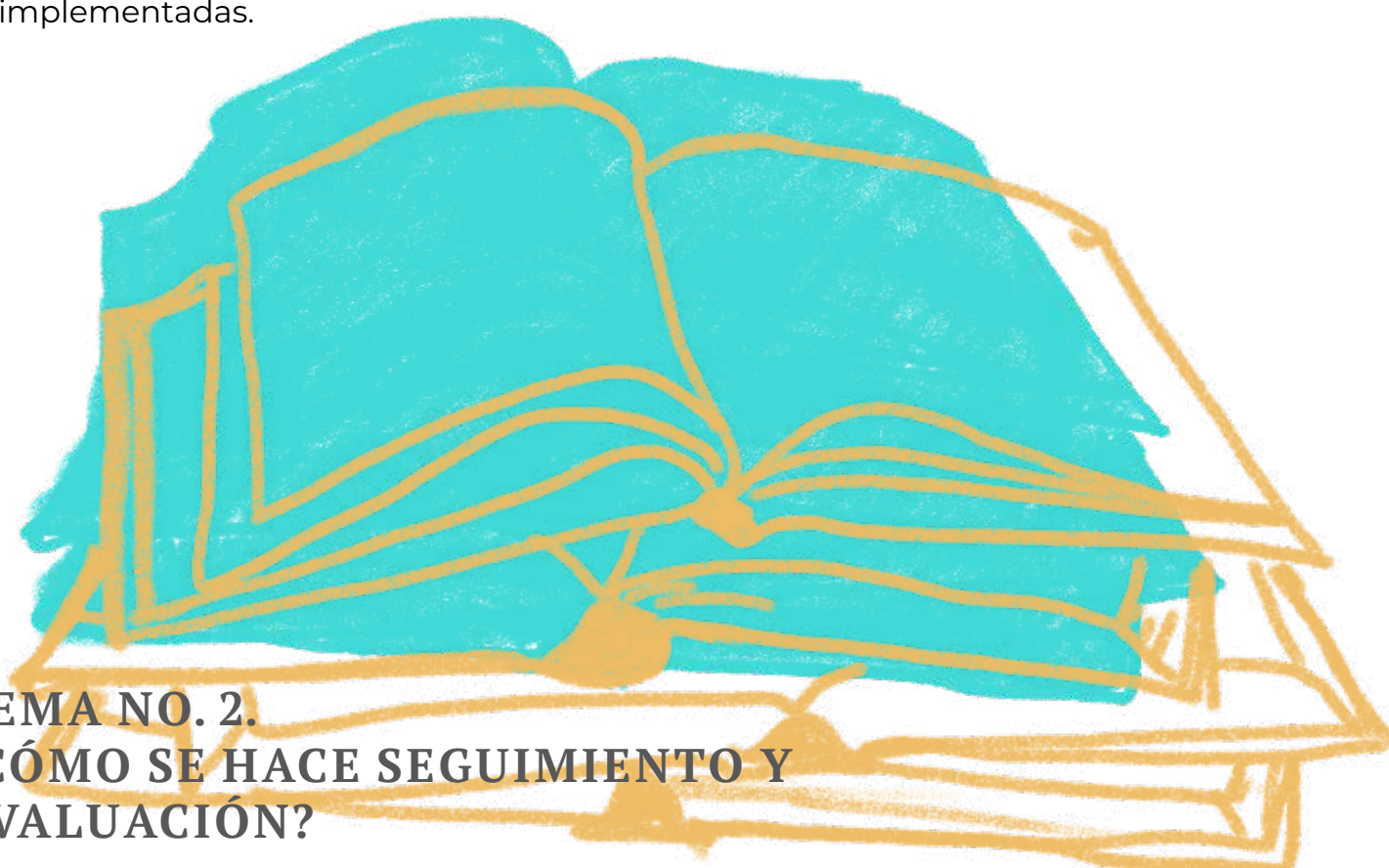


Este seguimiento se debe hacer tanto en términos cuantitativos (número de mujeres que participaron de cada una de las actividades, número de hombres que participaron) como cualitativos (qué capacidades de las mujeres y de las organizaciones se mejoraron, qué cambios se generaron con cada una de las actividades en las capacidades de las mujeres y las organizaciones, si participaron todas las mujeres que habían planeado, qué factores del entorno facilitaron o dificultaron la participación de las mujeres, etc.).

Una vez que se ha efectuado el seguimiento a todas las actividades que se mencionaron anteriormente, es necesario hacer evaluación a los siguientes aspectos:

- Número de mujeres que accedieron con el proyecto a mayores oportunidades económicas y a medios de subsistencia
- Número de mujeres y organizaciones que efectivamente mejoraron sus capacidades técnicas y organizativas para la producción, comercialización y distribución de sus productos. Así mismo, las capacidades que se mejoraron en términos cualitativos.
- Número de unidades productivas que efectivamente se fortalecieron a partir de la entrega de insumos y asistencia técnica.
- Número de mujeres y organizaciones que intercambiaron experiencias organizativas, económicas y políticas con otras mujeres y otras organizaciones. Además, los aprendizajes obtenidos y los impactos producidos en dichos espacios

- Razones que dieron las mujeres para sentir que tienen mayores oportunidades económicas y que cuentan con medios de subsistencia.
- Factores que incidieron, positiva o negativamente, en el logro que las mujeres tengan mayores oportunidades económicas y cuenten con medios de subsistencia, o hayan fortalecido sus capacidades.
- Lecciones aprendidas para proyectos futuros o para mejorar el funcionamiento de la organización. Así también, las buenas prácticas identificadas que podrían seguir siendo implementadas.



TEMA NO. 2. **¿CÓMO SE HACE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN?**

El proceso de seguimiento y evaluación es una actividad de carácter interno. Debe ser flexible, dinámico y, en la medida en que la organización va creciendo o madurando, puede cambiar y mejorar para el aprendizaje permanente de los miembros y de la comunidad donde se desarrolla.

De acuerdo con el proceso de evaluación y seguimiento diseñado para el programa de oportunidades rurales, en el cual se trabajó con organizaciones de pequeños productores, los pasos para la evaluación participativa en las organizaciones comprenden (Corporación Latinoamericana Misión Rural, 2008):

- a) Determine qué información necesita conocer y recolectar

Este paso involucra a todas las personas interesadas en el proyecto y aspectos relacionados con la participación en las actividades de formación y asistencia técnica que reciban las organizaciones, la entrega de los insumos para el fortalecimiento de sus unidades productivas y las actividades de intercambio con otras organizaciones. Los reportes que deben ser entregados a la OIT incluyen algunas variables como:

DE PARTICIPACIÓN	DE LA INVERSIÓN	DE LA PROGRAMACIÓN
Cuántas personas asisten a los talleres Cuántos de los asociados son mujeres Cuántos de los asociados son jóvenes Cada cuánto se reúnen todos los asociados Cuántos participan en las reuniones donde se toman decisiones importantes para el proyecto	Cuánto de los insumos se han entregado al momento del seguimiento y evaluación. Cuánto falta por entregar en insumos. En qué se han usado los insumos entregados.	Cuántas actividades se han realizado y cuántas se programaron (capacitaciones, talleres, visitas...) Para cuándo se programaron y cuándo se hicieron Cuánto tiempo falta para finalizar el proyecto Cuántos días de retraso se tienen de las actividades programadas

Fuente: Adaptado de la cartilla Vamos Bien (Corporación Latinoamericana Misión Rural, 2008)..

La OIT entregará a cada organización un “diario de actividades” con el fin de facilitar la recolección ordenada de esta información.

b) Elaborar un plan de acción

Después de conocer qué información se requiere recolectar a lo largo de todas las actividades que se realicen en el marco del proyecto, se debe establecer claramente quién y cómo se va a obtener la información y los datos que se deben registrar.

Por lo tanto, se elaborará un plan que permita establecer responsabilidades, conocer con quién comunicarse y para qué asuntos, identificar quién tiene la información, cómo, cuándo y dónde.

¿QUÉ INFORMACIÓN SE REQUIERE RECOGER?	¿QUIÉN TIENE LA INFORMACIÓN QUE SE REQUIERE?	¿CÓMO SE VA A RECOGER ESA INFORMACIÓN QUE SE REQUIERE?	¿DÓNDE SE PUEDE RECOGER ESA INFORMACIÓN?	¿QUIÉN SERÁ LA RESPONSABLE DE RECOGER ESA INFORMACIÓN?
Ejemplo 1: Seguimiento de los talleres de fortalecimiento de capacidades de producción y comercialización	Líder del taller	Durante cada taller se llenará un listado de asistencia	Durante cada taller	Beatriz
Ejemplo 2: Insumos entregados a la organización	Representante legal y las asociadas	Durante la entrega de insumos, se elabora un acta de recibo de los insumos	Durante la entrega de los insumos	Matilde
Ejemplo 3: Visitas de asistencia técnica a la unidad productiva	Asociadas y la persona que brinda la asistencia técnica	Se recogerá con un acta o una relatoría de cada una de las visitas de asistencia técnica, se tomarán fotos, se hará un video.	Durante la visita de asistencia técnica	Fidelina

c) Obtener la información

Cuando se tiene claro la información que se debe recopilar, quién la tiene y quién es la persona encargada de recolectarla, es más sencillo llevar un proceso ordenado de seguimiento que, en el futuro, permita hacer una evaluación completa. Es útil que se implemente el diario entregado por la OIT como herramienta para anotar los datos relevantes, pero también, las observaciones y cambios realizados por los miembros de la organización y/o participantes del proyecto y observadores externos.

Posteriormente, se continúa con la recopilación de la información. Esta se puede generar en reuniones sobre los asuntos relacionados con el proyecto, en los diferentes espacios y niveles: grupos focales, capacitaciones, asambleas, grupo coordinador, comunidad, junta directiva o entrevistas individuales.

d) Analizar la información

Todos los datos que se vayan recogiendo es necesario analizarlos y, a partir de ellos, hacer preguntas claves que permitan identificar el cumplimiento de las metas propuestas, así

como los aspectos que se pueden mejorar. Algunas de dichas preguntas claves podrían ser:

- ¿Estas actividades si están contribuyendo a que las mujeres mejoren sus habilidades para la producción y distribución de sus productos? ¿De qué manera?
- ¿Estas actividades de asistencia técnica si aportan a que se establezca o se mejore nuestra unidad productiva? ¿Cómo se está logrando esto?
- ¿Se requieren otro tipo de capacitaciones? ¿Otros temas de capacitación? ¿Otro tipo de asistencia técnica?

e) Comunicar los resultados

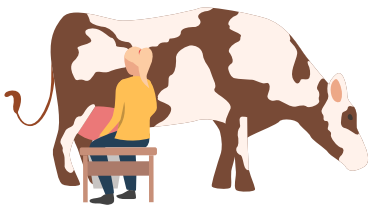
Es importante estar en permanente comunicación con la OIT para realizar las solicitudes de cambios que se requieran en cada una de las actividades del proyecto, de modo que se logren los mejores resultados posibles.

Además, el análisis y la interpretación de la información también permitirá a la organización hacer reflexiones y recomendaciones a la misma OIT, así como mejorar sus propias prácticas y procesos internos.

En la mayoría de casos, también, es importante comunicar los resultados a otros actores, como a la comunidad, a otras comunidades, a investigadores, entre otros. Para esto se pueden usar medios como: reuniones convocadas por la organización, boletines, emisoras comunitarias, canales de TV comunitario, redes sociales y correo electrónico.

Algunos actores interesados en conocer los resultados del proyecto pueden ser (Caja de herramientas comunitarias, s.f.):

a) Los beneficiarios del proyecto o de las acciones de la organización		Miembros que hacen parte de la comunidad y, aunque no son participantes directos, están en la zona de influencia y pueden interesarse en saber cómo va el proyecto.
b) La comunidad		Comunidades cercanas que pueden beneficiarse de las lecciones aprendidas y de la experiencia de otros.
c) Otras comunidades		El personal que trabaja en el terreno, los responsables del proyecto o dirigentes de la organización, los funcionarios locales y el personal de otros sectores pueden estar interesados en la experiencia de la organización.

d) Personal de campo		El personal que trabaja en el terreno, los responsables del proyecto o dirigentes de la organización, los funcionarios locales y el personal de otros sectores pueden estar interesados en la experiencia de la organización.
e) Donantes		Los organismos gubernamentales, las organizaciones no gubernamentales, entidades de cooperación, y otras que ofrecen financiación a título personal, y otros organismos de desarrollo que trabajan en actividades análogas o conexas, estarán interesados en los resultados.
f) Organizaciones de investigación		Los investigadores dentro y fuera del país estarán interesados en los resultados que les ayuden a focalizar su atención en investigaciones relevantes.

Fuente: Elaboración propia. Gráficas tomadas de los manuales Thinkcoop y Startcoop (OIT, s.f.).
Diseñado por katemangostar / pch.vector / macrovector_official / Freepik

TEMA NO. 3

MODELO DE FICHAS DE LA OIT PARA HACER SEGUIMIENTOS E INFORMES

1. MODELO DE FICHAS PARA EL SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES

A continuación, se presenta un modelo de fichas que la OIT sugiere usar para el seguimiento de las actividades a realizar en el marco del proyecto. Una vez concluya el proceso de formación en el que están participando, se le entregará a cada organización un diario, con el respectivo conjunto de fichas, para facilitar la labor de gestión de la información.

Formato 1 (Habilidades y capacidades técnicas, en organización para la producción, comercialización y mejoramiento de la calidad de sus productos, fortalecidas y/o mejoradas en las mujeres rurales, indígenas víctimas del conflicto armado y reincorporadas, pertenecientes a las organizaciones de base). Número de mujeres rurales, indígenas víctimas del conflicto armado y reincorporadas, cuyas habilidades técnicas son fortalecidas y mejoradas para la organización de la producción, comercialización y mejoramiento de la calidad de sus productos.

Tabla 1 (para seguimiento): Registro sobre tipo de participantes, actividades y aspectos diferenciados en las actividades de formación.

Número y tipo de participantes	Total de participantes formados					Total de menores de 30 años	Total de mayores de 30 años
	No. Hombres total	No. Mujeres total	No. Mujeres rurales	No. Mujeres indígenas	No. Mujeres reincorporadas		
Nombre y fecha de la actividad de formación							
Lugar donde se realiza la actividad de formación							
Nombre (s) de las organizaciones involucradas en la actividad							
Actividades de formación realizadas							
Aspectos diferenciales enfatizados en las actividades de formación							
Factores que favorecieron la formación de mujeres							
Factores que obstaculizaron la formación de mujeres							
Capacidades fortalecidas en las participantes							
Verificadores							

Formato 2: Unidades productivas fortalecidas y/o mejoradas con insumos y asistencia técnica, de las organizaciones de mujeres rurales, indígenas víctimas del conflicto armado y reincorporadas, de la Subregión Sierra Nevada- Perijá.

Tabla 2. (para seguimiento): Registro sobre de unidades productivas fortalecidas y/o mejoradas con asistencia técnica.

Número y tipo de participantes	Total de participantes formados					Total de menores de 30 años	Total de mayores de 30 años
	No. Hombres total	No. Mujeres total	No. Mujeres rurales	No. Mujeres indígenas	No. Mujeres reincorporadas		
Fecha y lugar de realización de la visita de acompañamiento técnico							
Nombre (s) de las organizaciones involucradas en la actividad							
Actividades de acompañamiento técnico realizadas							
Aspectos diferenciales incorporados en las actividades de asistencia técnica							
Factores que favorecieron el fortalecimiento							
Factores que obstaculizaron el fortalecimiento							
Capacidades fortalecidas de la organización y de las participantes							
Verificadores							

2. MODELO DE FICHAS PARA EL SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES

Cuando ya se tiene toda la información y su análisis, se procede con la presentación de los resultados. La forma en que se presenten los resultados dependerá del tipo de información que se haya recolectado, de las herramientas de recolección de información utilizadas y de los recursos disponibles.

Generalmente, los resultados cuantitativos (numéricos) se muestran en forma visual, como cuadros o gráficos, y los resultados cualitativos (descriptivos) se muestran en forma de historias, estudios de casos o, incluso, en representaciones artísticas y teatrales. Las tres formas de presentar los resultados son:

ESCRITA	ORAL	VISUAL
Informes, estudios de caso, boletines a la comunidad, carteleras	Teatro, videos, narraciones, obras de teatro	Fotografías, Dibujos, Historietas, Gráficos

Fuente: tomado de Case (1997).

Una de las formas más comunes de comunicar los hallazgos, para entregar a la mayoría de los actores, es el informe escrito, en donde se evidencia el trabajo que se ha realizado, el registro de las actividades hechas, el cumplimiento de las metas, la descripción de los avances o las razones por las cuales hay dificultades, Además, esta herramienta tiene la ventaja de brindar la información relevante, a los diferentes actores, con cierta periodicidad.

La calidad de los informes depende de varios aspectos, entre ellos:

- Que tenga información relevante e importante para las personas que lo leen
- Que se puedan distinguir los hechos y los análisis de estos hechos
- Que tenga una estructura clara, como en un cuento con inicio, nudo y desenlace:
 - Introducción (de qué se trata, qué vamos a leer y con qué fin se escribió)
 - Una parte central que contenga la información clave
 - Una parte final con conclusiones y, dependiendo del formato del informe, algunas recomendaciones
- Que use un lenguaje fácil de leer, claro, con frases cortas, palabras precisas, expresiones gramaticalmente correctas y, si es necesario usar palabras técnicas, es importante describirlas
- Que tenga un tamaño adecuado, dependiendo del tipo de informe. Debe contener la información necesaria para entender el contexto y los hechos descritos, usar los indicadores y dejar claridad sobre las interpretaciones y análisis que se hacen
- Que tenga títulos y subtítulos para facilitar la lectura y una portada con la información clave
- Que, si es necesario, contenga evidencias fotográficas, gráficos, dibujos e ilustraciones que muestren los hechos y se relacionen estrechamente con lo que está escrito

Para elaborar un informe es necesario (Grundmann & Stahl, 2002):



a) Definir el objetivo

Saber cuál es el objetivo del informe, y lo que les interesa a las personas que lo van a leer, debe ser el primer paso. Para esto, es importante saber si el informe tiene ya una misión o un objetivo específico, si quien los solicito o quien lo va a leer tiene un conocimiento previo sobre el tema o un interés en particular, si existen informes previos similares y si se puede completar con la información recolectada.

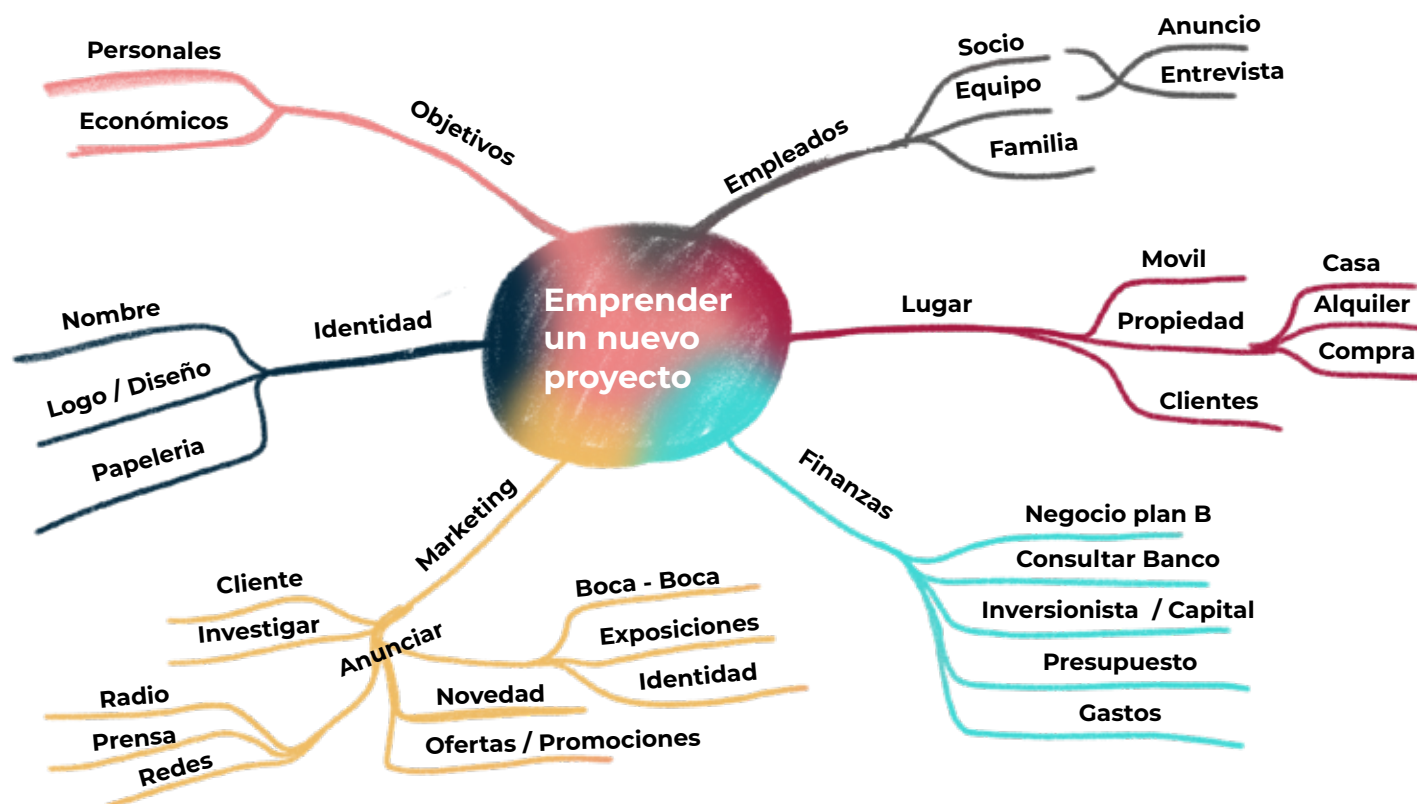
En algunos casos, como el de este proyecto que cuenta con la participación de la OIT, los informes que deben presentar las organizaciones sobre su proceso de fortalecimiento ya vienen en formatos prediseñados, de acuerdo con el objetivo del mismo para los interesados (donante – equipo de trabajo – asamblea – contador etc.). Así, es más fácil identificar la información que debe consignarse, si se tiene completa o es necesario usar más herramientas para recolectarla.

b) Definir el contenido del informe

Cuando ya se conoce el objetivo, los usuarios finales de la información y el formato del informe, es necesario definir los contenidos del informe para cumplir con el objetivo. Para esto se puede hacer una lluvia de ideas y un mapa mental.

La forma de hacer un mapa mental es muy simple:

1. Se debe escribir el tema central (que es dar cuenta del proceso de fortalecimiento de las organizaciones y las asociadas)
2. Después, se puede escribir cada una de las actividades realizadas en el marco del proyecto y que contribuyen al objetivo/tema central del informe
3. Posteriormente, se definen las palabras o conceptos vinculados a cada una de las actividades, como, por ejemplo: número de participantes, los temas que se trataron, cuáles capacidades se fortalecieron, cuál es la evaluación que hicieron los participantes y la misma organización sobre cada una de las actividades.
4. Es importante, para esto, revisar las jerarquías entre ideas y, si en el proceso, el mapa o el dibujo resultó demasiado caótico, es mejor pasarlo a limpio.



Fuente: tomado de Arcos (s.f.), Representación de Conocimientos.

c) Estructurar el contenido

Una vez hecho el mapa de ideas, y cómo ya existe un formato preestablecido, se procede a estructurar el contenido de cada uno de los aspectos (capítulos) que requiere el informe. Se debe evitar repeticiones y el orden debe tener una secuencia lógica para el lector. El hilo conductor debe ser cronológico, es decir plantear los hechos como fueron pasando en el tiempo, haciendo énfasis en los aspectos cualitativos: capacidades fortalecidas, lecciones aprendidas, dificultades, aspectos a mejorar, cambios que se requieren.

Al redactar el informe, tenga presente algunas recomendaciones:

- Redactar el informe de una forma ordenada, tratando de describir los hechos, los aprendizajes, las dificultades y retos
- Mencionar todos los datos posibles
- Citar las fuentes de información que se consultaron o describir las herramientas que se usaron para recolectar la información
- Escribir párrafos cortos, claros, precisos y concretos
- No usar palabras demasiado sofisticadas

- Evitar los adverbios imprecisos como: “mucho”, “poco”, “más o menos”

Ejemplo: en lugar de escribir “las actividades están un poco atrasadas”, se debe escribir “las actividades están atrasadas una semana”.

- Si es necesario usar términos técnicos, se puede hacer un glosario (listado de palabras y su significado), que sea parte del contenido y que se ubique en la parte final del documento.
- Igual sucede con el uso excesivo de abreviaturas y siglas. Si es la primera vez que usamos una sigla, se debe explicar su significado y, en caso de usar muchas, es bueno hacer un glosario de siglas. Este último se ubica al iniciar el documento para familiarizar al lector con lo que encontrará.

d) Revisar el texto

Trate su informe como un primer borrador. Al final del proceso de redacción, se debe revisar críticamente el texto y leerlo desde el inicio hasta el final. ¿Es fácil de leer y entender? ¿Existe un hilo conductor? ¿No hay repeticiones? ¿Qué información falta todavía? ¿Hay dudas de las estructuras gramaticales o la ortografía?

Es recomendable pedir a otras personas que revisen el informe y que hagan comentarios o correcciones a su contenido, la estructura, el estilo de redacción y la ortografía.

EJERCICIO PRÁCTICO #1

SOPA DE LETRAS:

Pistas

Capacitación
Evaluación
Problemas
Diario
Objetivos

C	E	K	S	O	V	I	T	E	J	B	O
A	C	V	W	F	G	E	C	T	Q	X	A
P	I	E	A	Q	F	P	I	W	O	Z	X
A	F	S	Q	L	T	P	S	N	L	M	F
C	E	Z	A	L	U	Y	E	O	P	T	U
I	B	Z	O	M	W	A	I	I	O	M	V
T	M	F	O	S	E	R	C	K	M	P	B
A	X	G	M	T	A	L	Y	I	V	G	C
C	H	U	A	I	S	T	B	D	Ó	Z	F
I	V	O	D	R	T	H	N	O	N	N	N
O	P	X	B	V	Z	M	I	P	R	S	F
N	J	Z	J	L	R	K	Z	A	M	P	G



EJERCICIO PRÁCTICO #2:

ESTUDIO DE CASO

De acuerdo con el siguiente caso, lea y diligencie los formatos 1 y 2 con la información que encuentre disponible en el estudio de caso. No se preocupe si no encuentra toda la información que solicitan los formatos:

Lucia es una productora que vende periódicamente las cosechas que produce su finca en el mercado del pueblo. El producto que más tiene es mango; y el dinero que consigue al vender su cosecha le permite comprar las cosas que necesita y que su finca no produce, como vestuario, otros alimentos, elementos de aseo, insumos agrícolas, etc.

Lucia tiene una pequeña producción, así que, para encontrar mejores oportunidades en el mercado y mejores condiciones de compra con los intermediarios y compradores, tomó la decisión de unirse con otros productores.

A partir de esta decisión ella espera tener la posibilidad de hacer ventas más grandes y con otros clientes con los que ella antes no podía negociar y algunos que estaban en otros municipios cercanos o en la ciudad. Sin embargo, sabe que es un proceso que puede tomar tiempo y que necesita mejorar el producto y otras actividades.

En la alcaldía abrieron un nuevo programa para organizaciones sociales. Lucia y sus compañeros y compañeras tomaron la decisión de presentar su organización de productores y salieron beneficiados en el proceso.

El programa incluía capacitaciones, visitas a sus fincas y un fondo rotatorio para que ellos se prestaran dinero entre sí.

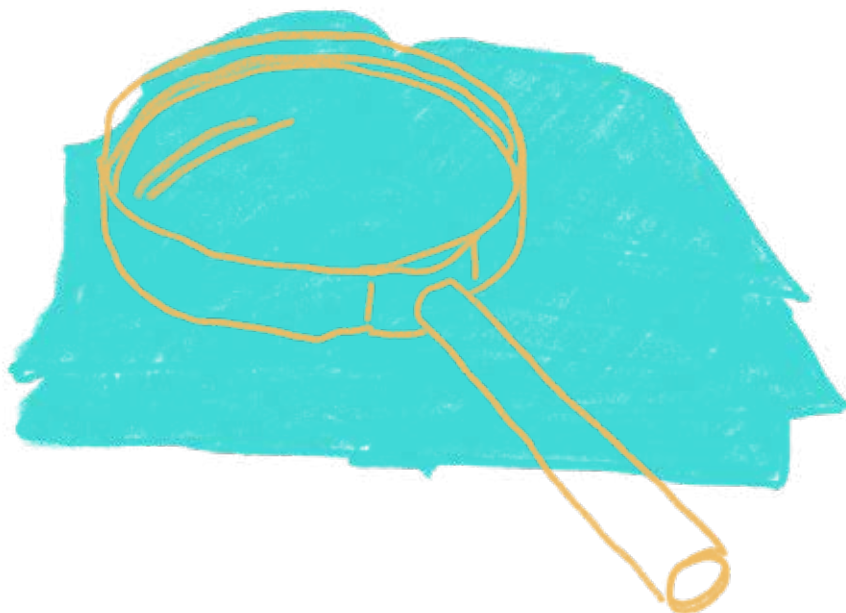
En las primeras sesiones de capacitación, Juan, de la “ONG todos juntos”, fue el facilitador. Él hizo una capacitación en manejo de agroquímicos en los cultivos de mango, mostró los diferentes equipos que se usan y entregó elementos de seguridad, como guantes y caretas especiales. En la capacitación, hizo énfasis en cómo las mujeres debían usar estos elementos y qué consecuencias podrían traer para la salud reproductiva si no se tomaban las precauciones del caso. Igualmente, se habló del peso que se debía cargar si eran hombre o mujeres, del tipo de químicos, cómo se debían almacenar los insumos, la manipulación de los envases, entre otros aspectos.

A la reunión fue Lucia, con su hija, Mariana, de 15 años y su cuñada, Rocío, de 35. Con ellas, se encontraban 10 mujeres más, pertenecientes a la misma organización de Lucia. Todas ellas son mayores de 50 años y 5 pertenecen a un cabildo indígena cercano. También, asistió un grupo 10 líderes juveniles, menores de 30 años (8 hombres y 2 mujeres) y personal de la alcaldía y el hospital.

La capacitación tuvo una duración de 2 horas y se hizo en el salón de la junta de acción comunal de la vereda donde vive Lucia.

Durante esa misma semana, el programa envió un técnico a la finca de Lucia para ver el estado de sus cultivos y hacer un estudio de suelos. Allí, el técnico le preguntó qué insumos usaba para sus cultivos, si tenía otros estudios previos y le explicó la utilidad del estudio de suelos. Revisó sus cultivos e identificó posibles plagas que estaban afectando el cultivo. Se sentó con Lucia, diligenció el diario de campo y le informó cómo debía llevar el registro de las aplicaciones de insecticidas y otros productos. Igualmente, le enseñó lo que significaba el color de la etiqueta de cada envase y le mostró, ya en la práctica, cómo se almacenaban y se aplicaban. Eso lo hizo para Lucia y su familia, conformada por su esposo, sus dos hijos y las esposas de sus hijos, que la acompañaron durante la visita.

Lucia está muy contenta con el avance del programa en el que participa la organización. Tienen planificadas capacitaciones semanalmente y las visitas técnicas del agrónomo van a continuar por 1 año. Todos en la organización saben que si mejoran sus productos van a obtener mejores precios y podrán llegar a otros clientes.



BIBLIOGRAFÍA

Arcos, M. (s.f.). Representación de conocimientos. Obtenido de <https://mind42.com/mindmap/c90a83ee-6b9e-4b4f-adb8-fbd8b8cf0f66?rel=pmb>

Caja de herramientas comunitarias (s.f.). Capítulo 36. Sección 6. Evaluación participativa. Obtenido de <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/evaluar/introduccion-a-la-evaluacion/evaluacion-participativa/principal>

Case, D. D. (1993). Herramientas para la comunidad: conceptos, métodos y herramientas para el diagnóstico, seguimiento y evaluación participativos en el desarrollo forestal comunitario. Roma: FAO. Obtenido de <http://www.fao.org/3/x9996s/X9996S00.htm#def>

Corporación Latinoamericana Misión Rural. (2008). Guía para el seguimiento y la evaluación comités VAMOS BIEN. Bogotá.

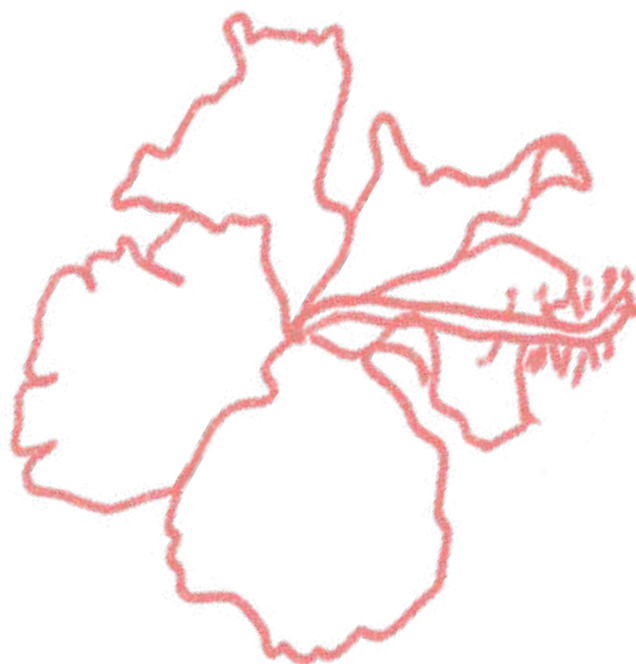
Departamento de Empresas de la OIT- Equipo de Trabajo decente. (s.f.). Thinkcoop. Bangkok.

Grundmann, G., & Stahl, J. (2002). Como Sal en la sopa. Quito: ABYA-YALA.

Lerma, A. &. (2012). Planeación Estratégica por Áreas Funcionales Guía práctica. Mexico: Alfaomega.

Mosquera Echeverry, E. E., Hurtado Bermúdez, J. J., & Chilito Encizo, C. (2007). Gestores de Innovación en Agroindustria Rural, un camino para llegar a este conocimiento. CIAT.

OIT, UAEOS, & INDESCO - UCC. (s.f.). MYCOOP. Metodología para gestionar su cooperativa agropecuaria.



Embajada de Noruega



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



Organización
Internacional
del Trabajo

