

**ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PARA LA INCLUSIÓN DE MUJERES CABEZA DE
FAMILIA DENTRO DEL SECTOR DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA
EN BOGOTÁ D.C.**

Un proyecto de grado Presentado Para Obtener El Título De Especialista en Gestión de
Proyectos

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD, Bogotá

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios ECACEN

Especialización En Gestión De Proyectos

Jeimy Paola Tovar & Nelson Andrés Sanchez Guerrero.

Diciembre 2019.

Copyright © 2019 por Jeimy Paola Tovar & Nelson Andrés Sanchez Guerrero

Todos los derechos reservados.

Bogotá D.C.

Dedicatoria

ii

Este trabajo de grado va dedicado primeramente a Dios, quien nos permitió tener la oportunidad de realizar esta especialización en Gestión de proyectos, también a nuestras familias que con su apoyo nos animaron a dar siempre lo mejor de nosotros y a todos nuestros tutores que nos guiaron para optimizar todos los trabajos realizados, en especial a nuestro tutor William Oswaldo Ortegón quien con su gran conocimiento nos orientó cada vez más a la excelencia.

Agradecimientos

iii

Nuestro agradecimiento va dirigido primeramente a Dios por brindarnos la oportunidad de estudiar en esta maravillosa universidad, también a cada uno de nuestros familiares por apoyarnos incondicionalmente.

Agradecemos a nuestros docentes, especialmente a nuestro tutor William Oswaldo Ortegón Criollo del curso Proyecto de Grado de la Universidad Nacional a Distancia UNAD por su valiosa orientación y guía en todo el desarrollo de nuestro proyecto de investigación, por su entrega y por estar atento a apoyarnos incondicionalmente con su gran conocimiento.

En Bogotá D.C. existe una grave problemática que afecta a las madres cabeza de hogar y es la pobreza extrema en la que viven ellas y sus familias, debido a la falta de oportunidades laborales que tienen, por discriminación o porque las empresas son inclinadas a contratar personal masculino. Esta problemática día a día crece en nuestro país y es muy triste ver como la calidad de vida de ellas y sus hijos es muy mala ni siquiera para suplir sus necesidades básicas.

Atendiendo la problemática descrita en el párrafo anterior se desarrolló este proyecto de investigación en basado en una estrategia de formación para la inclusión de mujeres cabeza de familia dentro del sector de la vigilancia y seguridad privada en Bogotá D.C., para esto fue fundamental la participación de la empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA. Ya que gracias a esta empresa se logró capacitar y entrenar en vigilancia y seguridad privada a 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2 las cuales al haber finalizado su formación durante 15 días, posteriormente fueron contratadas por la misma empresa de vigilancia y seguridad privada.

Se logró demostrar que la capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad fue asimilado fácilmente por las 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2, como también que fue fácil para la empresa de seguridad su entrenamiento. Por otra parte el desempeño laboral de ellas ha sido sobresaliente, lo cual ha mantenido a la empresa con el objetivo de continuar con este tipo de proceso, lo cual ayuda a mejorar la calidad de vida de las madres cabeza de hogar gracias al ingreso de su empleo como guardas de seguridad y los beneficios tributarios que trae para la empresa incluir en su planta de personal a madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2.

Palabras Clave: *madres cabeza de hogar, capacitación, entrenamiento, beneficios tributarios, calidad de vida*

In Bogota D.C. There is a serious problem that affects the head of household mothers and it is the extreme poverty in which they and their families live, due to the lack of job opportunities they have, due to discrimination or because companies are inclined to hire male personnel. This problematic day by day grows in our country and it is very sad to see how the quality of life of them and their children is very bad even to meet their basic needs.

In response to the problem described in the previous paragraph, this research project was developed based on a training strategy for the inclusion of female heads of household within the private security and surveillance sector in Bogotá DC, for this the participation of the private security and surveillance company ANDISEG LTDA. Since, thanks to this company, 20 head-of-home mothers with SISBEN level 1 and 2 were trained and trained in private security and surveillance, who, having completed their training for 15 days, were subsequently hired by the same surveillance and security company private

It was demonstrated that the training and training in surveillance and security was easily assimilated by the 20 mothers head of household with SISBEN level 1 and 2, as well as that it was easy for the security company to train. On the other hand, their work performance has been outstanding, which has kept the company with the aim of continuing with this type of process, which helps to improve the quality of life of the head of household mothers thanks to the income of their employment as security guards and the tax benefits that it brings to the company include in its staff plant head of household mothers with SISBEN level 1 and 2.

Keywords: head of household mothers, training, training, tax benefits, quality of life

TABLA DE CONTENIDO

vi

Capítulo 1- Introducción e información general.....	1
Formulación del Problema.....	3
Objetivo General del Proyecto.....	3
Objetivos específicos del proyecto.....	3
Justificación del Proyecto.....	4
Hipótesis.....	4
Marco Referencial.....	4
Marco Teórico.....	4
Marco Geográfico.....	6
Marco Histórico.....	7
Marco Conceptual.....	8
STEKAHOLDERS del proyecto.....	9
Capítulo 2.....	10
Metodología.....	10
Tipo de Investigación.....	10
Instrumento de Investigación – Encuesta.....	10
Recopilación y análisis de la información.....	11
Diseño de la investigación.....	11
Población.....	12
Muestra.....	12
Diseño de Variables.....	12
Recolección de Información.....	13
Capitulo 3 - Administración del Proyecto.....	14
Inicio.....	14
Planificación.....	14
Ejecución.....	15
Control.....	15
Conclusión.....	16

Recursos Humanos.....	17vii
Institucionales	18
Presupuesto	18
cronograma de evalaucion	19
Capitulo 4 - Resultados y Discusión	20
Análisis de datos	28
Discusión de resultados	32
Conclusiones.....	42
Recomendaciones.....	43
Lista de referencias	44
Proceso de capacitación e implementación de políticas administrativas y contables para las madres cabeza de familia pertenecientes a la Fundación Niños Invisibles.....	44
Proyecto Amalia : Estrategia como base para el empoderamiento de las mujeres y madres cabeza de familia víctimas del conflicto armado, que hacen parte de la unión de costureros	44
Plan de capacitación básica empresarial Fundación Comité Madres Cabeza de Familia barrio Monteblanco localidad Usme http://eds.a.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/detail/detail?vid=6&sid=6015eeae-8663-4d0b-9279-f85899e0bdab%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=edsbas.6F25AB95&db=edsbas	45
Anexos (pantallazo Turnitin).....	46

Índice de tablas

Tabla 1. Stakeholders del proyecto.....	10
Tabla 1. Capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada.....	14
Tabla 2. Recursos Humanos.....	23
Tabla 3. Recursos Institucionales.....	26
Tabla 4. Recursos Económicos.....	27

Figura 1. Ubicación departamento de Cundinamarca.....	7
Figura 2. Marco conceptual.....	9
Figura 3. Cronograma del proyecto.....	21
Figura 5. Cronograma de evaluación.....	27
Figura 4. Encuesta Capacitación pregunta 1.....	28
Figura 5. Encuesta Capacitación pregunta 2.....	28
Figura 6. Encuesta Capacitación pregunta 3.....	29
Figura 7. Encuesta Capacitación pregunta 4.....	29
Figura 8. Encuesta Capacitación pregunta 5.....	30
Figura 9. Encuesta Capacitación pregunta 6.....	30
Figura 10. Encuesta Capacitación pregunta 7.....	31
Figura 11. Encuesta Capacitación pregunta 8.....	31
Figura 12. Encuesta Valoración pregunta 1.....	32
Figura 13 Encuesta Valoración pregunta 2.....	32
Figura 14. Encuesta Valoración pregunta 3.....	33
Figura 15. Encuesta Valoración pregunta 4.....	33
Figura 16. Encuesta Valoración pregunta 5.....	34
Figura 17. Encuesta Valoración pregunta 6.....	34
Figura 18. Encuesta Valoración pregunta 7.....	35
Figura 19. Encuesta Valoración pregunta 8.....	34
Figura 20. Encuesta Valoración pregunta 9.....	35
Figura 21. Encuesta Valoración pregunta 10.....	36

Introducción

El siguiente documento contiene un proyecto de investigación llamado estrategia de formación para la inclusión de mujeres cabeza de familia dentro del sector de la vigilancia y seguridad privada en Bogotá D.C. en el cual mediante la ayuda de la empresa de seguridad ANDISEG LTDA. Se capacitaron y entrenaron en vigilancia y seguridad privada a 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2, las cuales al haber terminado el entrenamiento de dos semanas fueron contratadas por la misma empresa que las capacitó.

Posteriormente se aplicaron dos encuestas una dirigida a las 20 madres cabeza de hogar y la otra para la empresa de vigilancia y seguridad ANDISEG LTDA. Que las capacitó, entrenó y contrato. Todo lo anterior con el propósito de mejorar la calidad de vida de las madres cabeza de hogar a través de un empleo como guardas de seguridad y también buscar que las empresas obtengan beneficios tributarios al vincular a su planta de personal a madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2.

Las mujeres cabeza de hogar ubicadas en la ciudad de Bogotá están en condición de vulnerabilidad debido a la extrema pobreza en la que viven junto a sus hijos, debido a la falta de oportunidades laborales, ya que no son un atractivo para ser contratadas por las empresas, por no contar con un conocimiento sólido de las temáticas propias de las actividades a desarrollar esto se condiciona en casos de discriminación a las madres cabeza de hogar a la hora de buscar empleo, como antecedente se tiene en cuenta lo estipulado por el DANE según las siguientes cifras:

“Las cifras nacionales son preocupantes: solo el 8,4% de estas madres solteras tiene un nivel educativo profesional, lo cual hace que la mayoría recurra a trabajos mal pagos como el servilismo, y el 31% vive en condición de extrema pobreza, según cifras del Departamento de Prosperidad Social (DPS). Estamos hablando de que de doce millones de mujeres que forman parte de la fuerza laboral en el país, tres millones están solteras y deben afrontar, como lo demostró el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Colombia (PNUD), una situación de penuria mayor que los hogares en los que la economía recae sobre el hombre”. Debido y teniendo en cuenta estas cifras reportadas, se ha ideado un proyecto de investigación basado en una estrategia de formación para la inclusión de mujeres cabeza de familia dentro del sector de la vigilancia y seguridad privada en Bogotá, con la cual se busca generar empleo para las madres cabeza de hogar, generando así ingresos para sus familias, minimizando de esta manera la pobreza en la que se encuentran.

Así mismo y teniendo en cuenta los beneficios que otorga el gobierno en la contratación estatal brindando beneficios a las empresas que generen empleo a estas madres cabeza de familia, se fomentará en las empresas la contratación de esta población con Sisben nivel 1 y 2 en su planta de personal, dándoles a conocer los beneficios tributarios que obtendrían por hacerlo, conforme lo establece:

El parágrafo 7 del artículo de 10 de la ley 1429 de 2010 establece lo siguiente:

“Los descuentos, beneficios y condiciones señalados en el artículo 9o de la presente ley aplicarán para los nuevos empleos cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del Sisben”.

Formulación del Problema

A través de una estrategia de formación para la inclusión de mujeres cabeza de familia dentro del sector de la vigilancia y seguridad privada en Bogotá, ¿se lograr una disminución de desempleo en esta población?

Objetivo General del Proyecto

Diseñar una estrategia a través de un plan de formación que permita la inclusión de las mujeres madres cabeza de familia en el sector de la vigilancia y seguridad privada en la ciudad de Bogotá, con el fin de reducir el nivel de desempleo, generando fuentes de ingresos económicos, superación tanto personal como a nivel familiar y profesional.

Crear alianzas con centros de formación de vigilancia y seguridad privada, que contribuyan en la formación de las mujeres cabeza de familia, desarrollando acuerdos comerciales que permitan llevar a cabo con éxito el proyecto.

Establecer estrategias de formación a través de academias de capacitación especializadas, que permitan crear en la mujer conocimiento básico con el fin de aplicar a un empleo digno en el sector de la vigilancia y seguridad privada en la ciudad de Bogotá.

Analizar las diferentes oportunidades a las que pueden acceder las mujeres cabeza de familia, desde el aspecto tanto económico como social y familiar, al obtener la oportunidad de contar con un empleo en el sector de la vigilancia y seguridad privada en Bogotá a través de la destreza y competitividad en el sector.

El siguiente proyecto de investigación basado en una estrategia de formación para la inclusión de mujeres cabeza de familia dentro del sector de la vigilancia y seguridad privada en Bogotá, se realiza con el fin de proponer una solución a la situación de vulnerabilidad en la que viven ellas y sus familias, esto debido a factores de extrema pobreza, la cual es producto de la discriminación laboral, siendo estas víctimas y con la poca oportunidad laboral que ofertan en las empresas. Por lo cual con este proyecto de investigación también se tiene como fin generar empleo para las madres cabeza de hogar, permitiéndoles así obtener un ingreso para sus familias minimizando la pobreza en la que se encuentran.

Igualmente, el proyecto de investigación busca fomentar la contratación de las madres cabeza de hogar en las empresas de seguridad, dándoles a conocer a estas organizaciones los beneficios tributarios que tendrán si en su planta de personal vinculan madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2.

Hipótesis

Las madres cabeza de hogar mejoraran su calidad de vida y nivel de ingresos, a partir de la capacitación, entrenamiento y contratación por parte de la empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA.

Marco Referencial

Marco Teórico

- **Formación para el trabajo y el desarrollo humano**

Bunk (1995)¹ en su teoría plantea conexiones entre la enseñanza y la pedagogía del trabajo, manifestando que la categoría de trabajo no es monolítica, puede ser un medio, principio y forma

¹ Bunk, Gerhard citado por Maldonado, Miguel Ángel. Ibid, p.23

de educación, por lo cual el trabajo se toma como objeto de la educación, donde el trabajo se convierte en una consecuencia de aprender a trabajar. 5

- **Antecedentes Sobre La Formación Para El Trabajo Y Desarrollo Humano**

En nuestro país desde mediados de siglo, existe una modalidad sobre la formación para el trabajo, incluyendo instituciones de educación técnica y tecnológica. El desarrollo de los métodos, procesos, pedagogía, didáctica y la enseñanza para el trabajo se pueden desarrollar mirando instituciones como el SENA y los institutos de educación técnica y tecnológica.

Ésta modalidad abarca la incursión de los procesos para adquisición y desarrollo de competencias, la cual es tenida en cuenta por los sectores privado y público en Colombia. Los resultados son muy positivos en la aceptación que ha tenido, teniendo como marco de referencia el SENA, además de los beneficios que ha traído para la sociedad, las organizaciones y las personas en general.

- **Madre Cabeza de Hogar**

Una Madre cabeza de hogar no solo es aquella mujer que tiene hijos menores de edad o discapacitados, los cuales dependen económicamente de ella, a quien el Estado le debe una especial protección, bajo lo dispuesto en el artículo 43 de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con el artículo 2° de la Ley 82 de 1993. Una madre cabeza de hogar es quien tiene a cargo exclusivo la responsabilidad económica del hogar y ningún miembro de su núcleo familiar labora o genera ningún ingreso, por lo cual el Estado tiene gran interés en proteger los núcleos familiares que dependen de un único ingreso.

Según la ley 1232/2008, art. 1 se indica que madres cabeza de familia es La mujer soltera o casada que ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o

socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

- **Formación en Seguridad**

Consiste en la capacitación del personal en la prestación profesional de los servicios de vigilancia y Seguridad privada, de acuerdo a la modalidad que se preste. Se hace especial énfasis en el cumplimiento y servicio al cliente, superando así los parámetros establecidos por la ley y por el ente rector la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

Marco Geográfico

El área geográfica en la cual se realizará la investigación es la ciudad de Bogotá.

Bogotá, capital de la República de Colombia, se encuentra situada en el centro geográfico del territorio nacional a 2.600 metros sobre el nivel del mar, en el borde oriental de la Sabana de Bogotá, que es la altiplanicie más alta de los Andes colombianos. Tiene un área total de 1776 km² y un área urbana de 307 km².

Bogotá limita al oriente con los municipios de Choachí, Chipaque, Uña, Gutiérrez, La Calera. El límite oriental de la Sabana de Bogotá lo constituye una cadena montañosa que forma parte de la cordillera de los Andes. Estas montañas, conocidas familiarmente como los Cerros Orientales, forman el telón de fondo contra el cual se recorta la silueta urbana de Bogotá. Los cerros de Monserrate y Guadalupe, coronado cada uno de ellos por un templo católico, son dos puntos de referencia en la ciudad. El santuario dedicado al Señor Caído de Monserrate es, desde la época colonial, un lugar de peregrinación.



Figura 1. Ubicación Departamento Cundinamarca.

Por el occidente, la ciudad limita con el río Bogotá y los municipios de La Cabrera, San Bernardo, Arbeláez, Sibaté, Soacha, Mosquera, Funza y Cota. Al sur, está flanqueada por las estribaciones del páramo de Sumapaz y al norte limita con Chía, uno de los poblados más cercanos y gratos, también se localizan los terrenos agrícolas de la Sabana. Entre estos límites se extiende el vasto tejido urbano habitado, a comienzos del siglo XXI, por cerca de ocho millones de personas.

Marco Histórico

- **Condiciones Sociales**

Hoy en día con el ánimo de generar empleo existen organizaciones sin ánimo de lucro, que identifica, visibiliza, apoya y fortalece iniciativas de emprendimiento e innovación social para el

desarrollo, que permitan impactar y transformar realidades a las madres cabeza de familia, lo cual las hace parte de la inclusión social. 8

- **Condiciones Económicas**

Apoyo en materia de empleo. Fomento para el desarrollo empresarial. El Gobierno Nacional ofrecerá planes y programas de capacitación gratuita y desarrollo de microempresas industriales, comerciales y artesanales; empresas familiares, empresas de economía solidaria y proyectos emprendedores, con los cuales la mujer cabeza de familia pueda realizar una actividad económicamente rentable. (Ley 82 de 1993. Artículo 8° Modificado. L.1232/2008, art.6°).

- **Incentivo al empleo:**

El Gobierno Nacional establecerá incentivos especiales para el sector privado que cree, promocióne o desarrolle programas especiales de salud, educación, vivienda, seguridad social, crédito y empleo para las mujeres cabeza de familia. (Ley 82 de 1993, Artículo. 10. Modificado.L.1232/2008, art.7°) - Estabilidad Laboral en empleos públicos. Dentro del programa de renovación de la administración pública no podrán ser retirados del servicio las madres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 1° del presente decreto. (Ley 790 de 2002, artículo 12)

Apoyo en materia educativa

Disposición de textos escolares Los establecimientos educativos dispondrán de textos escolares para prestarlos a los menores que los requieran y de manera especial a los dependientes de mujeres cabeza de familia, sin menguar el derecho a la igualdad que tiene los demás niños, permitiendo el servicio de intercambio entre bibliotecas a fin de garantizar el cumplimiento de esta obligación. (Ley 82 de 1993. artículo 5°, Modificado.L.1232/2008, art.3°).

Marco Conceptual

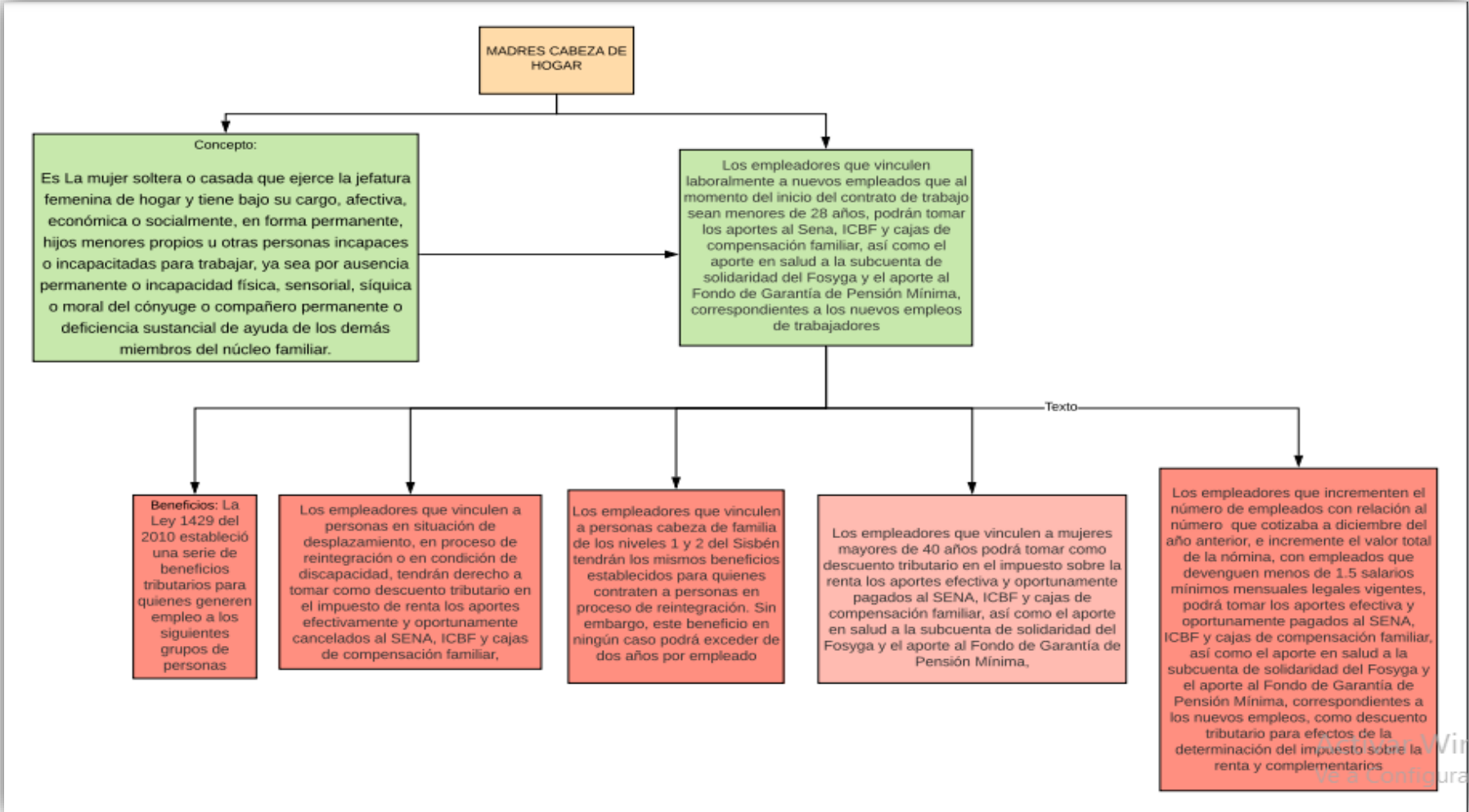


Figura 2. Marco Conceptual

Stakeholders del Proyecto

STEKEHOLDER	CARGO	NIVEL DE INFLUENCIA EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
Nelson Andrés Sánchez guerrero	Director Del Proyecto	Alto
Jeimy Paola Tovar chala	Dinamizadora Del Proceso	Alto
Madres cabeza de hogar	N/A	Alto
Empresas de seguridad que entrenaran y contrataran a las madres cabeza de hogar	Patrocinador del proyecto de investigación	Alto
La sociedad en general	N/A	Medio
La comunidad educativa	N/A	Medio
El gobierno nacional	N/A	Alto
La alcaldía Distrital	N/A	Alto
Entes gubernamentales de Control	N/A	Alto
Las familias de las madres cabeza de hogar	N/A	Medio

Tabla 1. Stakeholders del proyecto

Capítulo 2. Metodología

Tipo De Investigación

La presente es una investigación descriptiva donde se busca conocer la aceptación de las madres cabeza de hogar a las estrategias de capacitación en vigilancia y seguridad privada, todo con el propósito de mejorar la calidad de vida de ellas, a través de un empleo en empresas de seguridad privada, ya que al ser capacitadas podrán tener acceso a este tipo de empleo, el cual les generara un ingreso con el cual mejorarán la calidad de vida de ellas y sus familias.

Por otra parte, también tiene parte de una investigación cualitativa en la que se va a analizar el grado de capacitación de las madres cabezas de hogar, para ejercer cargos relacionados con la vigilancia y seguridad privada en la ciudad de Bogotá, en donde se realizara un análisis de la realidad desde una postura no cuantitativa. Por otra parte, tiene un significado social, ya que con este proyecto de investigación se busca mejorar las condiciones de vida de las madres cabeza de hogar, a través de estrategias de capacitación en vigilancia y seguridad privada, para permitirles ser empleadas a empresas que prestan este servicio, generando un ingreso para ellas y a su vez estas empresas contratantes obtener un beneficio tributario por emplear a este grupo de personas en condición de vulnerabilidad.

Instrumento De Investigación – Encuesta

Se Realzará inicialmente una encuesta a la muestra de las madres cabeza de hogar de la ciudad de Bogotá D.C. que fueron seleccionadas en el proyecto de investigación, para medir el nivel de aceptación de las capacitaciones en vigilancia y seguridad privada y evaluar como los ingresos obtenidos al trabajar en una empresa de seguridad contribuyó o no en el mejoramiento de su calidad de vida y de su familia.

Se aplicará una segunda encuesta a las empresas de vigilancia y seguridad privada que participaron de este proyecto contratando a madres cabeza de hogar en su planta de personal,

después de haber sido capacitadas en vigilancia y seguridad privada, con la encuesta se busca 3
determinar la eficacia en el desempeño de sus labores de estas madres cabeza de hogar y que
tanto beneficio en sus utilidades los beneficios tributarios obtenidos por haberlas contratado.

Recopilación Y Análisis De La Información

En este proceso se identificaron posibles empresas que por convenio ayudaran a capacitar a las madres cabeza de hogar en vigilancia y seguridad privada, analizando cualitativamente el nivel de aceptación de las capacitaciones, por otro lado también se buscaron y encontraron las empresas que ofrecen los servicios de seguridad para se integraran al proyecto vinculando a estas madres cabeza de hogar en su planta de personal, generando un beneficio mutuo, en donde ellas obtengan un empleo, el cual les generara un ingreso, que les permitirá mejorar la calidad de vida de ellas y sus familias y estas empresas contratantes adquieran los beneficios tributarios que la ley otorga por contratar a las madres cabeza de hogar, por ser parte de la población en condición de vulnerabilidad. Se efectuó un análisis cualitativo de la información en especial el beneficio social que este proyecto trae, todo lo anterior soportado en una adecuada bibliografía.

Todo lo anterior permitirá mitigar la situación de pobreza de las madres cabeza de hogar, debido a la falta de oportunidades laborales, que por falta de ingreso ellas y sus familias viven en una situación muy lamentable.

Diseño De La Investigación

El diseño de la investigación estará enfocado en dar solución al problema de investigación, el cual es la condición de vulnerabilidad debido a la extrema pobreza en la que viven junto a sus hijos las madres cabeza de hogar ubicadas en la ciudad de Bogotá D.C., debido a la falta de oportunidades laborales, ya que no son un atractivo para ser contratadas por la empresas, por lo contrario en algunos casos la madres sufren discriminación a la hora de buscar empleo, esto en concordancia con las cifras del DANE:

“Las cifras nacionales son preocupantes: solo el 8,4% de estas madres solteras tiene un nivel educativo profesional, lo cual hace que la mayoría recurra a trabajos mal pagos como el servilismo, y el 31% vive en condición de extrema pobreza, según cifras del Departamento de Prosperidad Social (DPS). Estamos hablando de que de doce millones de mujeres que forman parte de la fuerza laboral en el país, tres millones están solteras y deben afrontar, como lo demostró el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Colombia (PNUD), una situación de penuria mayor que los hogares en los que la economía recae sobre el hombre”. 4

En la búsqueda de una solución a la situación de vulnerabilidad en la que viven las madres cabeza de hogar y sus familias por la pobreza extrema que las afecta, esta consecuencia de la discriminación laboral de la que ellas son víctimas con la poca inclusión laboral en las empresas, se ha ideado un proyecto de investigación basado en una estrategia de formación para la inclusión de mujeres cabeza de familia dentro del sector de la vigilancia y seguridad privada en Bogotá, con la cual se busca generar empleo para las madres cabeza de hogar, esto generará un ingreso para sus familias minimizando la pobreza en la que viven.

Por otra parte se fomentará en las empresas la contratación de madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2 en su planta de personal, dándoles a conocer los beneficios tributarios que obtendrían por hacerlo, conforme lo establece:

El parágrafo 7 del artículo de 10 de la ley 1429 de 2010 establece lo siguiente:

“Los descuentos, beneficios y condiciones señalados en el artículo 9o de la presente ley aplicarán para los nuevos empleos cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del Sisben”.

El proyecto de investigación se realizó en la ciudad de Bogotá D.C. donde 20 madres cabeza de hogar fueron capacitadas en vigilancia y seguridad privada y una vez hayan terminado la capacitación por convenio con la empresa de seguridad ANDISEG LTDA. serán contratadas por esta misma empresa de vigilancia y seguridad privada en su planta de personal.

El día 5 de septiembre de 2019 fueron seleccionadas 20 madres cabeza de hogar con Sisben nivel 1 y 2, las cuales fueron capacitadas por la empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA a partir del 16 de septiembre de 2019 Durante dos semanas, 10 horas al día. Al terminar la capacitación y entrenamiento la empresa ANDISEG LTDA contrato en su planta de personal a las 20 madres cabeza de hogar a partir del 01 de octubre de 2019.

La capacitación y entrenamiento que se les suministró a las madres cabeza de hogar fue basado en el siguiente modelo:

Capacitación Y Entrenamiento En Vigilancia Y Seguridad Privada

ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	REGISTROS
DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION	Las necesidades de capacitación se determinan a partir de los siguientes criterios:		
	<ul style="list-style-type: none"> • Si el cargo es nuevo y requiere capacitación y entrenamiento • Creación de nuevos procesos • Evaluación de Desempeño • Descripción de responsabilidades y funciones del cargo • No Conformidad de algún proceso • Cambios en Tecnología • Cambios en los Sistemas de Gestión • Solicitudes del Cliente y otras partes interesadas. • Comités de Gerencia y Paritarios • Informes de Salud Ocupacional y Ambiente • Informes de Riesgos 	<p>Director de gestión humana</p> <p>Área de capacitación y líderes de proceso,</p> <p>COPASST,</p> <p>Comité de convivencia,</p> <p>comité de seguridad vial.</p>	Cronograma de Capacitación

- Indicadores de Gestión
- Incidentes ambientales
- Lecciones aprendidas de accidentes de trabajo

Proveedores y Contratistas

El Área de capacitación realiza el Cronograma de Capacitación de acuerdo a las necesidades detectadas en los criterios anteriores, teniendo en cuenta la intervención de cada uno en los procesos de la compañía.

CAPACITACION	<p>El Área de capacitación cumple con el Cronograma de Capacitación cuando son capacitaciones y entrenamientos internos los programas con el personal de la organización que tenga la competencia para dictar la capacitación.</p> <p>Se cuenta con una base de datos identificando las necesidades de capacitación por cargos, calificación por trabajador, contenidos temáticos y objetivos.</p> <p>Las capacitaciones externas son aquellas que dicta un proveedor en los temas requeridos, el Área de capacitación los contacta y realiza la selección, teniendo en cuenta la hoja de vida, soportes de hoja de vida, formación y experiencia.</p> <p>Los Profesionales ejecutan las capacitaciones y toman la asistencia con el Formato Asistencia a Capacitación y/ o el Registro de Entrenamiento, y se realiza evaluación de la capacitación con el fin de verificar la eficacia en el tema.</p>	Área de capacitación	<p>Asistencia a Capacitación</p> <p>Registro de Entrenamiento</p> <p>-</p> <p>Evaluación de la capacitación.</p>
---------------------	--	----------------------	--

EVALUACION	Todas las capacitaciones y entrenamientos son evaluados, calificados e ingresados a la base de datos de capacitación para su control. La escala de calificación es de 1 a 5, la nota mínima para que la evaluación sea aprobada con el 70% del total correcto de la evaluación.	Área de capacitación	Evaluación de capacitación
SEGUIMIENTO	Todas las personas que no aprueben la capacitación y/o entrenamiento se les enviarán memorias de la capacitación y la evaluación nuevamente hasta que demuestre que adquirió los conocimientos impartidos.	Área de capacitación	Evaluación de Capacitación

CERTIFICACION DE CAPACITACIONES	<p>Las certificaciones de capacitación serán entregadas al personal asistente de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Certificación de competencias laborales: este proceso será realizado en alianza con el SENA para los siguientes temas: Control de Accesos, Servicio al cliente, Atención de Emergencias y otros. 2. Certificación del curso de Vigilancia impartido por las escuelas de formación en seguridad avaladas. 3. Certificación externa para temas específicos del servicio, se cuenta con asesores externos de ARL o Consultores de seguridad privada. 4. Certificación Interna expedida por la empresa de seguridad en la cual consta la duración de la capacitación, asistente y firmas de los capacitadores cuando lo requiera el cliente. 	<p>Área de capacitación</p> <p>Gestión humana</p>	<p>Certificación de Capacitaciones</p>
--	--	---	--

Tabla 2. *Ccapacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada*

Población

Para la selección de la muestra se tomó como población a las madres cabeza de hogar que habitan el barrio el Perdomo ubicado en la localidad de ciudad bolívar uno de los sectores más marginados de la ciudad de Bogotá D.C.

La muestra está constituida por 20 madres cabeza de hogar las cuales fueron capacitadas y entrenadas en vigilancia y seguridad privada por la empresa de ANDISEG LTDA., esta empresa una vez finalizaron la capacitación y entrenamiento las contrató en su planta de personal.

Diseño de Variables

La variable dependiente es la reducción de los niveles de pobreza en la muestra de las 20 madres cabeza de hogar con nivel de Sisbén 1 y 2 y la variable independiente en el nivel de formación de ellas.

Recolección De Información

El instrumento de investigación que se utilizará en el proyecto de investigación es la encuesta, por lo cual inicialmente se aplicara una encuesta a cada una de las 20 madres cabeza de hogar pertenecientes a la muestra que fueron seleccionadas en el proyecto de investigación, con esta encuesta se busca recopilar información que permita medir el nivel de aceptación de las capacitaciones en vigilancia y seguridad privada y evaluar como los ingresos obtenidos al trabajar en una empresa de seguridad contribuyó o no en el mejoramiento de su calidad de vida y de su familia y la reducción de la pobreza extrema en la que Vivian antes de participar en el proyecto de investigación.

La encuesta que se aplicará a las madres cabeza de hogar es la que se encuentra en el siguiente link:

<https://forms.gle/Hb8eZLoRmUM8wJ3b6>

Se aplicará otra encuesta a la empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA., la cual participó de este proyecto de investigación capacitando y entrenando en vigilancia y

seguridad privada a la muestra de 20 madres cabeza de hogar y después de haber finalizado este proceso las contrato en su planta de personal, con esta encuesta se busca determinar la eficacia en el desempeño de sus labores de estas madres cabeza de hogar y conocer el incremento de sus utilidades, gracias a los beneficios tributarios obtenidos por haberlas contratado. La encuesta aplicada a la empresa de vigilancia y seguridad privada se encuentra en el siguiente link:

<https://forms.gle/ZiX1zw3vDx96QZjA9>

Capítulo 3 - Administración Del Proyecto

Inicio

Teniendo en cuenta los grandes índices de desempleo presentados en la ciudad de Bogotá, hemos pensado en la propuesta de un proyecto basado en una investigación descriptiva en donde lo que se busca es conocer la aceptación de las madres cabeza de hogar a las estrategias de capacitación en vigilancia y seguridad privada a través de una encuesta realizada a este tipo de población, logrando como objetivo capacitarlas y brindándoles herramientas de conocimiento con el fin de poder generar empleo en las empresas de seguridad privada en la ciudad de Bogotá, disminuyendo de alguna manera el índice de desempleo, escasos recursos y a su vez brindando una mejor calidad de vida tanto para las madres cabeza de familia como para su núcleo familiar (hijos).

Planificación

Se ha diseñado un cronograma en donde se plantean una serie de actividades, proyectándolas al cumplimiento a través de unas fechas específicas. Así mismo se ha iniciado la propuesta de este proyecto a través del planteamiento del título, objetivos, justificación, hipótesis, desarrollo, metodología, resultados y medios a través de los cuales podríamos recopilar información y puesta en marcha de la idea de nuestro proyecto.

cronograma proyecto de grado

smartsheet

ACTIVIDAD	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	ESTADO	RESPONSABLES
1 ACTIVIDAD	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	ESTADO	
2 Presentación y aprobación del plan de	30/11/19				●	jeimfpaolatovar@gmail.com,
3 Recolección de la información. Análisis de las		30/11/19			●	jeimfpaolatovar@gmail.com,
4 Estudio de las temáticas que se incluyen en el			30/11/19		●	jeimfpaolatovar@gmail.com,
6 Presentación y sustentación del diseño y de la				28/11/19	●	jeimfpaolatovar@gmail.com,

Figura 3. Cronograma del proyecto

En la etapa de ejecución de nuestro proyecto se han realizado actividades con el fin de recopilar la información necesaria para poder determinar aspectos importantes para el desarrollo del este.

Debido a la metodología en que es manejado nuestro proyecto el cual es a través de una investigación cualitativa en la que el instrumento se basa en una encuesta, se ha aplicado la muestra en las madres cabeza de familia y como segunda medida a las empresas de vigilancia y seguridad privada, teniendo una idea de cumplimiento del proyecto ya que así podemos determinar el nivel de aceptación de estas madres en quererse capacitar y a su vez el grado de aceptación de las empresas de seguridad en emplearlas, todo esto con el fin de poder llegar al cumplimiento de nuestro objetivo.

Control

Inicialmente el control se ejercerá a través de las actividades proyectadas, logrando el cumplimiento en las fechas estipuladas, para de esta manera poder ir determinando el cumplimiento a las mismas.

En el proceso de seguimiento se han venido realizando actividades por etapas, en donde se ha contado con el asesoramiento y seguimiento de un tutor, el cual nos ha realizado recomendaciones, aplicando correcciones que han permitido aterrizar de una manera más asertiva nuestro proyecto.

Este seguimiento también ha obedecido a la etapa en donde se ha realizado la construcción del diseño del proyecto, la línea base del cronograma, alcance del proyecto seguido de la constante comunicación entre los stakeholder del mismo, como lo son: integrantes del grupo de trabajo del planteamiento del proyecto, escuelas de capacitación en seguridad las cuales brindaran el conocimiento, madres cabeza de familia, tutor etc.

Seguidamente se ha realizado un control de los costes inicialmente planteados para el desarrollo del proyecto, generando un balance el cual permita una consecución y a su vez garantizar el buen desempeño de las actividades asociadas a costos teniendo en cuenta que se pueden presentar riesgos los cuales puedan poner en peligro el cumplimiento general del proyecto.

Como conclusión a esta etapa del desarrollo del proyecto es importante resaltar que como generador de ideas de investigación hay muchos aspectos importantes en nuestra comunidad que deben ser tenidos en cuenta, con el fin de poder aportar de alguna manera al crecimiento de la población la cual es afectada de una manera u otra ya sea por temas propios o ajenos a su voluntad.

En este caso quisimos abordar este tema, dado a que se ha presentado con más frecuencia este tipo de problemática, la cual ha afectado no solo a estas madres cabeza de familia, sino también a la niñez en donde debemos ser conscientes y no permitir que estos niños crezcan con carencias y en un estado de violencia que afecte su calidad de vida, su crecimiento e intelectualidad, por cuanto al lograr de alguna manera poder aportar al desarrollo tanto intelectual, como económico de estas madres, estamos alcanzando el objetivo de poder generar un beneficio en este caso un empleo seguro para contribuir al crecimiento de esta población.

Recursos Humanos

INTEGRANTE	FUNCIONES A DESEMPEÑAR	ROL	
Nelson Andrés Sánchez Guerrero	Se preocupa por verificar que los miembros del equipo asuman las responsabilidades individuales y grupales, lo cual incluye roles y responsabilidades dentro del grupo colaborativo y para la producción de entregables por los estudiantes, procura que se mantenga el interés	Líder, dinamizador del Proyecto.	Interno - Estudiante de especialización en Gestión de proyectos

	<p>por desarrollar de forma correcta el trabajo y se cumpla con lo requerido en la guía de actividades, es el encargado de subir el producto final al entorno de Seguimiento y Evaluación; Evaluación Intermedia Etapa 3 Divulgación.</p> <p>Asegurar que el escrito cumpla con las normas de presentación de trabajos exigidas por el docente. Se preocupa por verificar al interior del equipo que se estén asumiendo las responsabilidades individuales y de grupo, propicia que se mantenga el interés por la actividad.</p>		
<p>Jeimy Paola Tovar Chala</p>	<p>Se preocupa por verificar que los miembros del equipo asuman las responsabilidades individuales y grupales, lo cual incluye roles y responsabilidades dentro del grupo colaborativo y para la producción de entregables por los estudiantes, procura que se mantenga el interés por desarrollar de forma correcta el trabajo y se cumpla con lo requerido en la guía de actividades, es el encargado de subir el producto final al entorno de Seguimiento y Evaluación; Evaluación Intermedia Etapa 3 Divulgación.</p>	<p>Líder, dinamizador del Proyecto.</p>	<p>Interno - Estudiante de especialización en Gestión de proyectos</p>

	Asegurar que el escrito cumpla con las normas de presentación de trabajos exigidas por el docente. Se preocupa por verificar al interior del equipo que se estén asumiendo las responsabilidades individuales y de grupo, propicia que se mantenga el interés por la actividad.		
Director Academia de capacitación y entrenamiento	Proveer enseñanza a las madres cabeza de familia, a través de un convenio con los integrantes del proyecto para generar conocimiento en temas relacionados con el sector de la vigilancia y seguridad privada.	N/A	Externo – Gerente General
Gerente General – empresas de vigilancia y seguridad privada	Proveer empleo a las madres cabeza de familia en el sector de la vigilancia y seguridad privada, a través de un convenio con los integrantes del proyecto para generar ingresos económicos y una superación personal a la población anteriormente indicada.	N/A	Externo – Gerente General
Madres Cabeza de Familia	Población en donde se toma la muestra de encuesta, con el fin de que estas personas se capaciten y se incorporen a laborar en el sector de la vigilancia y seguridad privada, generando un crecimiento personal y económico.	N/A	Externo – población en donde se toma muestra

Tabla 3. Recursos Humanos

Con el conjunto de este grupo de personas se ha logrado materializar el proyecto generando la estrategia de formación para la inclusión de mujeres cabeza de familia dentro del sector de la vigilancia y seguridad privada en la ciudad de Bogotá.

Institucionales

Director Academias de capacitación y entrenamiento	Proveer enseñanza a las madres cabeza de familia, a través de un convenio con los integrantes del proyecto para generar conocimiento en temas relacionados con el sector de la vigilancia y seguridad privada.	N/A	Externo – Gerente General
Gerente General – empresas de vigilancia y seguridad privada	Proveer empleo a las madres cabeza de familia en el sector de la vigilancia y seguridad privada, a través de un convenio con los integrantes del proyecto para generar ingresos económicos y una superación personal a la población anteriormente indicada.	N/A	Externo – Gerente General

Tabla 4. Recursos Institucionales

Presupuesto

1. RECURSOS NECESARIOS		
RECURSO	DESCRIPCION	PRESUPUESTO (\$)
Equipo Humano	2 estudiantes que desarrollaran el proyecto de investigación	\$ 0

Equipos y Software	Computador portátil, cámara fotográfica (propios)	\$ 100.000
Viajes y Salidas de Campo	Transportes	\$ 100.000
Materiales y suministros	Libreta de notas, lapiceros, memoria usb para guardar la información, Impresiones de formatos.	\$ 50.000
Bibliografía		\$ 0
TOTAL		\$ 250.000

Tabla 5. Recursos Económicos

Cronograma De Evaluación

cronograma proyecto de grado

smartsheet





ACTIVIDAD	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	ESTADO	RESPONSABLES
1 ACTIVIDAD	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	ESTADO	
2 Presentación y aprobación del plan de	30/11/19					jeimypaolator@gmail.com,
3 Recolección de la Información, Análisis de las		30/11/19				jeimypaolator@gmail.com,
4 Estudio de las temáticas que se incluyen en el			30/11/19			jeimypaolator@gmail.com,
5 Presentación y sustentación del diseño y de la				28/11/19		jeimypaolator@gmail.com,

Figura 4. Cronograma del proyecto de grado

Capítulo 4 - Resultados Y Discusión

Resultados de la encuesta aplicada a las 20 madres cabeza de hogar después de haber sido capacitadas y contratadas por la empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA.

1. Considera que la formación que recibió en vigilancia y seguridad privada fue:

20 respuestas

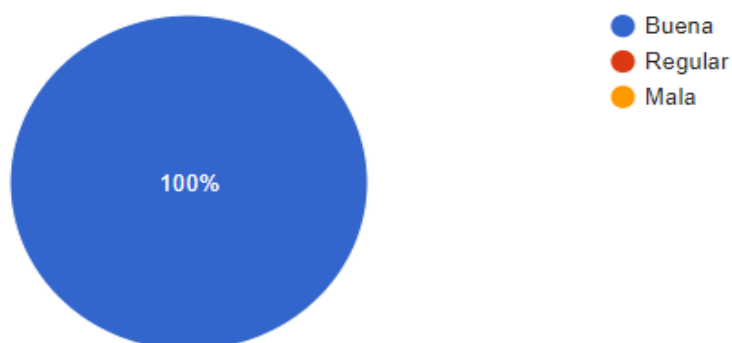


Figura 4. Encuesta formación 1

2. ¿Que aspecto de la formación que recibió en vigilancia y seguridad privada le gustó mas?

20 respuestas

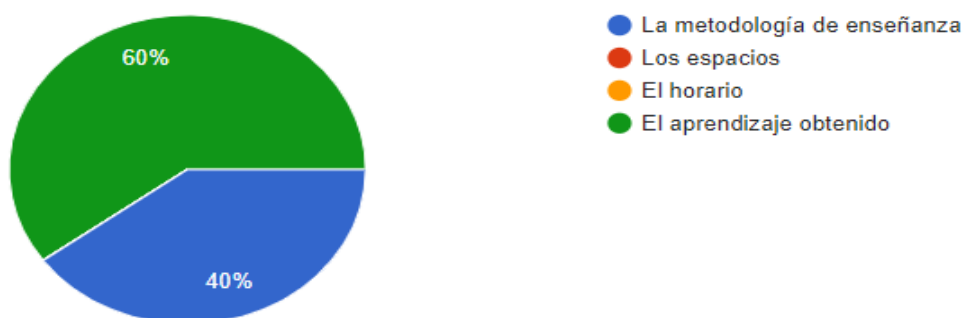


Figura 5. Encuesta formación 2

3. ¿Que cambiaría de la formación que recibió en vigilancia y seguridad privada?

20 respuestas

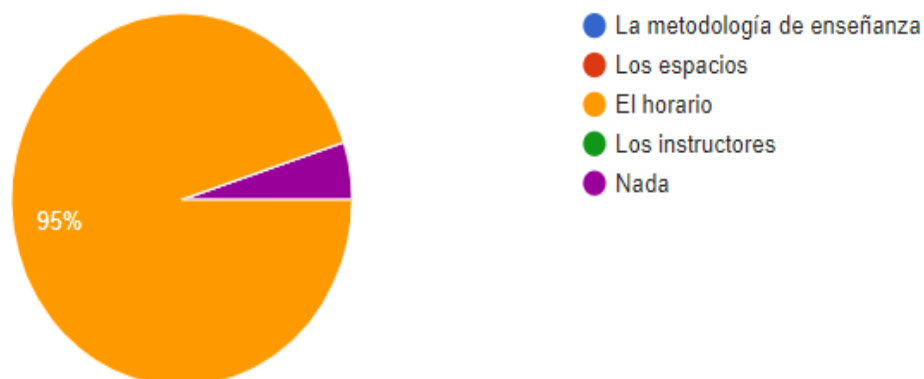


Figura 6. Encuesta formación – Pregunta 3

4. Considera que el empleo obtenido después de finalizar la formación que recibió en vigilancia y seguridad privada le trajo:

20 respuestas

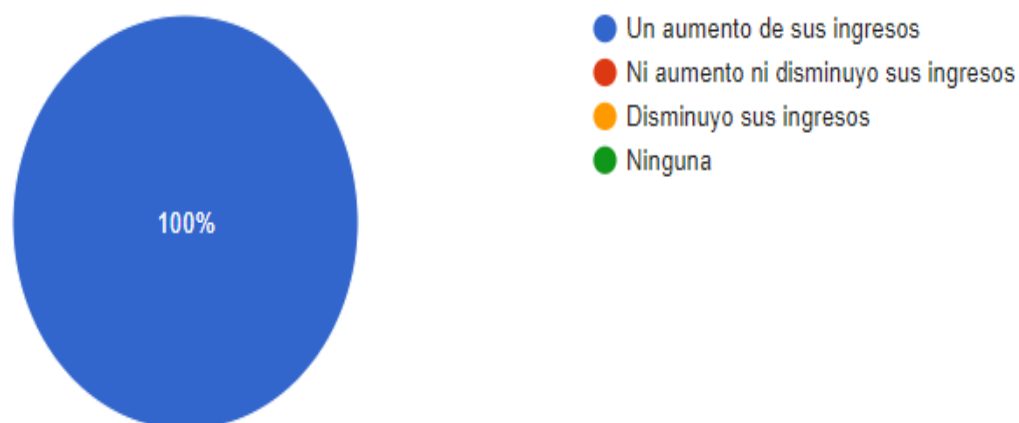


Figura 7. Encuesta formación – Pregunta 4

5. Considera que el empleo obtenido después de finalizar la formación que recibió en vigilancia y seguridad privada con relación a su calidad de vida:

20 respuestas

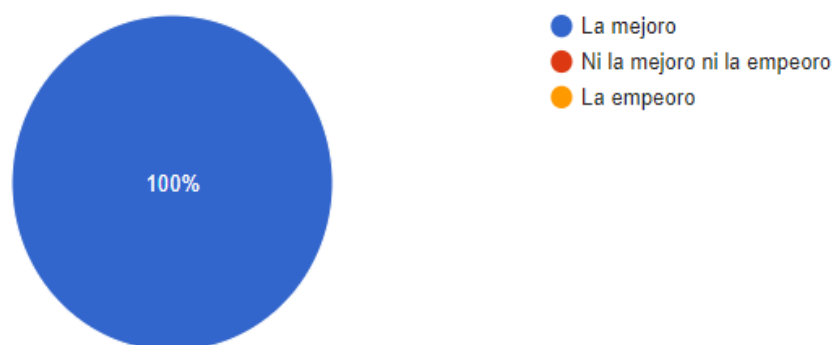


Figura 8. Encuesta formación – Pregunta 5

6. ¿Le recomendaría a otra madre cabeza de hogar realizar el mismo proceso de formación en vigilancia y seguridad privada y laborar al finalizarlo?

20 respuestas

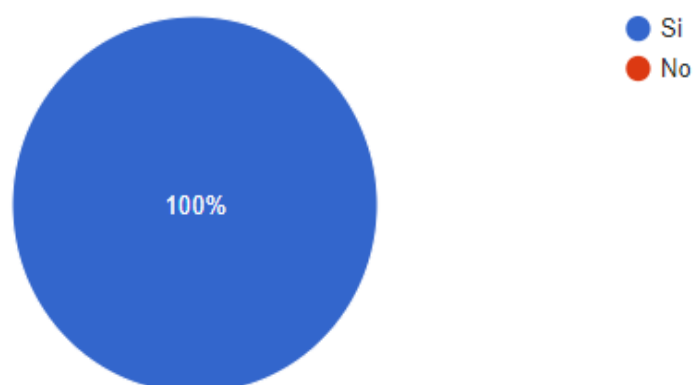


Figura 9. Encuesta formación – Pregunta 6

7. ¿Que le ha gustado mas de trabajar en la empresa de seguridad ANDISEG LTDA. después de haber finalizado la capacitación en vigilancia y seguridad privada?

20 respuestas



Figura 10. Encuesta formación – Pregunta 7

8. ¿Que aspecto cambiaría de trabajar en la empresa de seguridad ANDISEG LTDA. después de haber finalizado la capacitación en vigilancia y seguridad privada?

20 respuestas



Figura 11. Encuesta formación – Pregunta 8

Resultados de la encuesta aplicada a la empresa que capacitó y contrató a las 20 madres cabeza de hogar ANDISEG LTDA.

1. ¿Como fue el nivel de aceptación de las 20 madres cabeza de hogar en la capacitación en vigilancia y seguridad privada que ustedes les impartieron?

1 respuesta

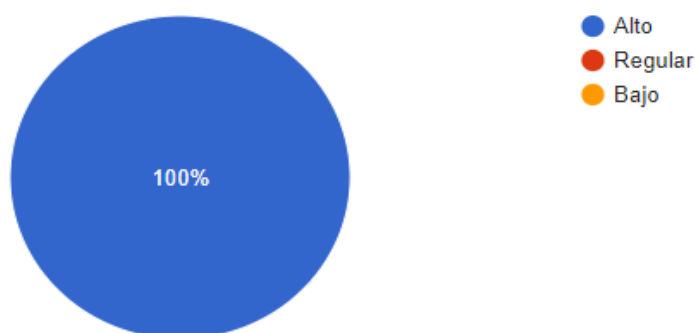


Figura 12. Encuesta Valoración – Pregunta 1

2. ¿Como fue para ustedes capacitar en vigilancia y seguridad privada a las 20 madres cabeza de hogar?

1 respuesta



Figura 13. Encuesta Valoración – Pregunta 2

3. ¿Cual es su opinión sobre el desempeño laboral que han tenido las 20 madres cabeza de hogar que ustedes contrataron después de haberlas capacitado?

1 respuesta

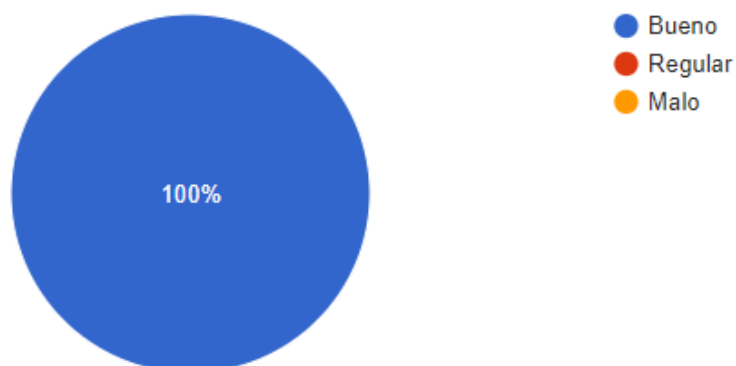


Figura 14. Encuesta Valoración – Pregunta 3

4. ¿Continuaran vinculando a su planta de personal a madres cabeza de hogar?

1 respuesta

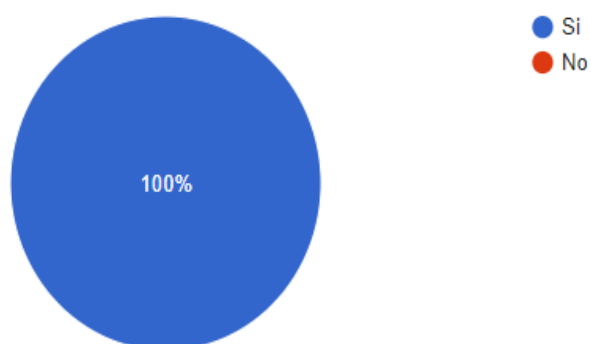


Figura 15. Encuesta Valoración – Pregunta 4

5. ¿han sido significativos los beneficios tributarios que a obtenido ANDISEG LTDA. al vincular a su planta de personal a las 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2 ?

1 respuesta

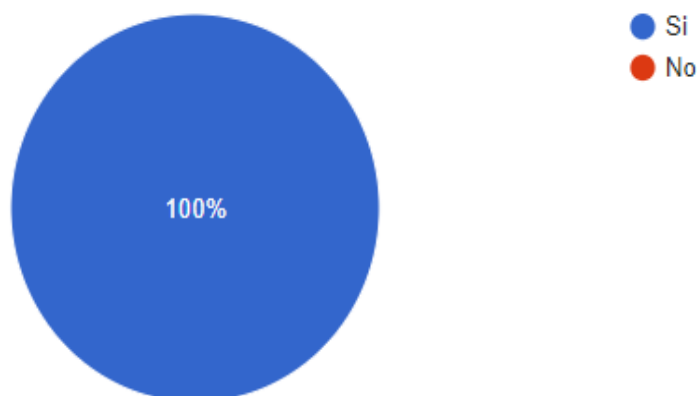


Figura 16. Encuesta Valoración – Pregunta 5

6. ¿Le recomendaría a otras empresas de vigilancia y seguridad privada que capaciten, entrenen y contraten en su planta de personal a madres cabeza de hogar?

1 respuesta

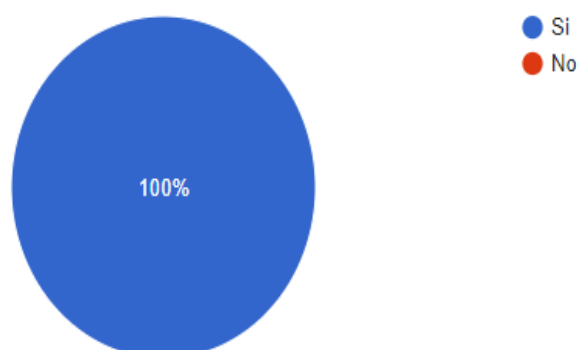


Figura 17. Encuesta Valoración – Pregunta 6

7. ¿Cual es el sentimiento de ANDISEG LTDA. al saber que al capacitar, entrenar y contratar en su planta de personal a madres cabeza de hogar ayudan a reducir el porcentaje de pobreza en el que viven ellas y sus hijos?

1 respuesta



Figura 18. Encuesta Valoración – Pregunta 7

8. ¿Le interesaría seguir capacitando, entrenando y contratando en su planta de personal a madres cabeza de hogar?

1 respuesta

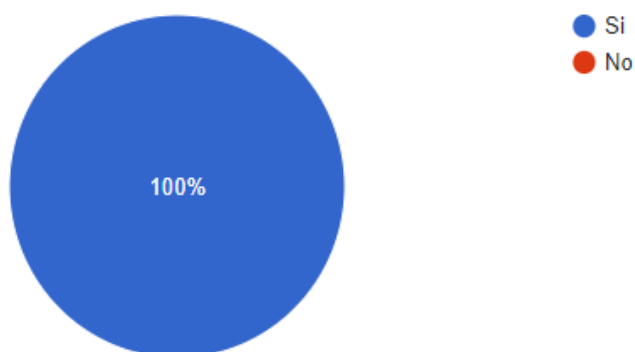


Figura 19. Encuesta Valoración – Pregunta 8

9. ¿ANDISEG LTDA. cual cree que deba ser la postura de la alcaldía distrital y el gobierno nacional frente a la problemática de pobreza extrema que viven las madres cabeza de hogar?

1 respuesta

Las administraciones distrital y nacional, deben fomentar en todos los sectores económicos la contratación de madres cabeza de hogar no solo con beneficios tributarios, sino con donaciones a las empresas en capital y equipo para capacitarlas en cualquier función o cargo y así contratarlas, algo que sería muy significativo para la reducción de pobreza que las afecta a ellas y sus hijos.

Figura 20. Encuesta Valoración pregunta 9

10. ¿Cual es la persección de ANDISEG LTDA. sobre si al contratar en su planta de personal a una madre cabeza de hogar se reduce o no los niveles de pobreza extrema en la que vive ella y sus hijos?

1 respuesta

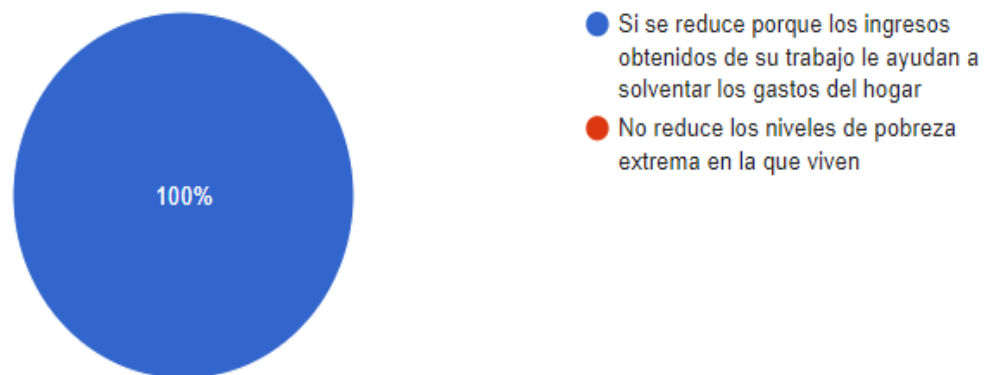


Figura 21. Encuesta Valoración – Pregunta 10

Análisis de la encuesta aplicada a las 20 madres cabeza de hogar después de haber finalizado la capacitación, entrenamiento y haber sido contratadas por la empresa de seguridad ANDISEG LTDA.

1. Las 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2 consideran que la capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada recibidas por la empresa de seguridad ANDISEG LTDA, fue buena.
2. A el 60% (12) de las 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2, les gusto más de la capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada recibidas por la empresa de seguridad ANDISEG LTDA, el aprendizaje obtenido, en cambio el 40% (8) les agradó más la metodología de enseñanza.
3. El 95% (19) de las 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2 con relación a la capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada recibidos por la empresa de seguridad ANDISEG LTDA, sugieren cambiar el horario que se manejó y solo el 5% (1) no le cambiaría nada.
4. Las 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2 consideran que el empleo obtenido en la empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA: después de finalizar su capacitación y entrenamiento les ha permitido tener un aumento en sus ingresos.
5. Las 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2 consideran que el empleo obtenido en la empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA: después de finalizar su capacitación y entrenamiento les mejoro su calidad de vida reduciendo su nivel de pobreza extrema en la que vivían ellas y sus hijos.

6. Las 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2 les recomendarían a otras 29 madres cabeza de hogar participar de proyectos como el que realizamos en conjunto con la empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA.
7. El 45% (9) de las 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2 con relación a el empleo obtenido en la empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA, después de finalizar su capacitación y entrenamiento manifiestan que resaltan el cumplimiento del pago del salario, el 40% (8) resaltan más el ambiente de trabajo y el 15% (3) les agrada más su puesto de trabajo.
8. El 55% (11) de las 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2 con relación a el empleo obtenido en la empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA, después de finalizar su capacitación y entrenamiento manifiestan que no cambiarían nada de su trabajo, sin embargo el 25% (5) cambiarían la poca oportunidad de ascenso en la empresa y el 20% (4) cambiarían su puesto de trabajo.

Análisis de la encuesta aplicada a la empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA. La cual valora el desempeño laboral de las 20 madres cabeza de hogar después de haber sido capacitadas, entrenadas y contratadas en la planta de personal

1. La empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA. considera que el nivel de aceptación de la capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada impartida por ellos a las 20 madres cabeza de hogar, fue alto.
2. La empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA. manifiesta que capacitar y entrenar en vigilancia y seguridad a las 20 madres cabeza de hogar es igual que entrenar a cualquier persona, es decir no tiene un mayor grado de complejidad.
3. La empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA. afirma que el desempeño laboral de las 20 madres cabeza de hogar a las cuales capacitaron, entrenaron

y contrataron es bueno y no se queda atrás respecto al desempeño del resto de guardas 30 de seguridad vinculados a la empresa.

4. La empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA, dice que continuaran vinculando a su planta de personal a madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2, es decir están dispuestos a continuar participando de este proyecto de investigación.
5. La empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA, expresa que han sido significativos los beneficios tributarios obtenidos por haber vinculado a su planta de personal a las 20 madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2, conforme lo reglamentan:

El párrafo 7 del artículo de 10 de la ley 1429 de 2010:

“Los descuentos, beneficios y condiciones señalados en el artículo 9o de la presente ley aplicarán para los nuevos empleos cabeza de familia de los niveles 1 y 2 del Sisben”.

Los descuentos que contiene el Artículo 9 de la ley 1429 de 2010 son:

“ARTÍCULO 9o. DESCUENTO EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y COMPLEMENTARIOS DE LOS APORTES PARAFISCALES Y OTRAS CONTRIBUCIONES DE NÓMINA.

Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho (28) años, podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la Renta y Complementarios, siempre que: El empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al número que cotizaban a diciembre del año anterior; e incremente el valor total de la nómina (la suma de los ingresos bases de cotización de todos sus empleados) con

relación al valor de dicha nómina del mes de diciembre del año gravable inmediatamente anterior al que se va a realizar el correspondiente descuento”.

31

6. La empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA, indican que si recomendaría a otras empresas de seguridad capacitar, entrenar y contratar en su planta de personal a madres cabeza de hogar, ya que su desempeño laboral es óptimo y reciben beneficios tributarios por hacerlo.
7. La empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA, siente orgullo al saber que ponen su grano de arena al ayudar a disminuir el índice de pobreza extrema en el que viven las madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2 y sus familias al capacitarlas, entrenarlas y contratarlas en su planta de personal, porque ese ingreso percibido de su trabajo les permite mejorar su calidad de vida.
8. La empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA, indican que si les interesa continuar capacitando, entrenando y contratando en su planta de personal a madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2, como sucedió en el desarrollo de este proyecto de investigación.
9. La empresa de vigilancia y seguridad privada ANDISEG LTDA, cree que la postura de la alcaldía distrital y el gobierno nacional frente a la problemática de pobreza extrema en la que viven las madres cabeza de hogar es:

“Las administraciones distrital y nacional deben fomentar en todos los sectores económicos la contratación de madres cabeza de hogar no solo con beneficios tributarios, sino con donaciones a las empresas en capital y equipo para capacitarlas en cualquier función o cargo y así contratarlas, algo que sería muy significativo para la reducción de pobreza que las afecta a ellas y sus hijos”.

De acuerdo con los resultados obtenidos en las dos encuestas aplicadas tanto a la muestra de madres cabeza de hogar como a la empresa ANDISEG, se evidencia que la capacitación, entrenamiento y posterior contratación para realizar cargos de vigilancia, beneficia ampliamente a las dos partes. Considerado que la empresa se encuentra satisfecha con el desempeño posterior de las madres cabeza de hogar y las madres a su vez, consideran en su mayoría que este empleo mejora su calidad de vida.

El 100% de la muestra de las madres cabeza de hogar creen que el proceso en general fue bueno. Teniendo en cuenta que más del 50% de las madres cabeza de hogar sienten agrado por el aprendizaje adquirido en la capacitación y entrenamiento para el cargo, a la vez que el 40% con la metodología de aprendizaje.

El 100% de la muestra del estudio, manifiesta que haber completado el proceso de capacitación, entrenamiento y posterior contratación por parte de la empresa ANDISEG, les permitió mejorar sus ingresos y calidad de vida respecto a las condiciones previas de pobreza de ellas y sus familias, evidenciándose así que la hipótesis de esta investigación se comprueba.

Los resultados obtenidos también demuestran que las 20 madres cabeza de hogar contratadas por la empresa ANDISEG, en su mayoría se sienten a gusto con las condiciones de trabajo, ya que resaltan que hay cumplimiento en el pago de salarios, cuentan con un ambiente laboral agradable y en menor medida se sienten satisfechas con el puesto de trabajo. También recomendarían a otras madres cabeza de hogar realizar este proceso, aunque la mayoría sugiere un cambio de horario de las capacitaciones realizadas.

Un alto porcentaje de las mujeres contratadas no cambiarían nada de su trabajo, un número más reducido cambiaría las pocas oportunidades de ascenso y el puesto de trabajo.

Por su parte, la empresa de seguridad ANDISEG, considera que brindar capacitación y entrenamiento a las madres cabeza de hogar, es igual que capacitar a cualquier otro tipo de

población, teniendo en cuenta que su nivel de desempeño laboral es bueno. Por lo cual seguirán contratando personal con estas características.

33

La empresa, manifiesta que han adquirido beneficios tributarios a partir de la contratación de estas mujeres, quienes han tenido un desempeño óptimo en sus labores de vigilancia, razón por la cual recomendarían a otras empresas realizar este mismo proceso.

Adicionalmente, la empresa se siente orgullosa por contribuir a mejorar la calidad de vida de las madres cabeza de familia, mediante la capacitación, entrenamiento y contratación. Y considera que se deben establecer políticas gubernamentales que sigan beneficiando tanto a esta población como a las empresas del sector a partir de descuentos tributarios y donaciones a capital.

- **La clave de mejorar la calidad de vida de una madre cabeza de hogar y sus familias es un empleo que le permita obtener una fuente de ingreso.**
- **La capacitación y entrenamiento permitió demostrar que las madres cabeza de hogar con nivel de SISBEN con nivel 1 y 2 tiene un nivel de aceptación al aprendizaje.**
- **Las madres cabeza de hogar tienen un desempeño laboral óptimo que debe ser tenido en cuenta para que todas las empresas vinculen en su plante de personal a madres cabeza de hogar.**
- **Se debe ampliar la información sobre los beneficios tributarios que las empresas tendrían si contratan en su planta de personal a madres cabeza de hogar con SISBEN nivel 1 y 2.**
- **El proyecto de investigación demostró el proyecto de investigación con una estrategia como fue la capacitación y entrenamiento en vigilancia y seguridad privada le permitió desempeñarse eficazmente a las 20 madres cabeza de hogar en su trabajo como guarda de seguridad y el ingreso obtenido de su trabajo reduce el nivel de pobreza en el cual Vivian ellas y sus familias.**
- **la empresa se siente orgullosa por contribuir a mejorar la calidad de vida de las madres cabeza de familia, mediante la capacitación, entrenamiento y contratación. Y considera que se deben establecer políticas gubernamentales que sigan beneficiando tanto a esta población como a las empresas del sector a partir de descuentos tributarios y donaciones a capital.**
- **El 100% de la muestra del estudio, manifiesta que haber completado el proceso de capacitación, entrenamiento y posterior contratación por parte de la empresa ANDISEG, les permitió mejorar sus ingresos y calidad de vida respecto a las condiciones previas de pobreza de ellas y sus familias, evidenciándose así que la hipótesis de esta investigación se comprueba.**

“Las administraciones distrital y nacional deben fomentar en todos los sectores económicos la contratación de madres cabeza de hogar no solo con beneficios tributarios, sino con donaciones a las empresas en capital y equipo para capacitarlas en cualquier función o cargo y así contratarlas, algo que sería muy significativo para la reducción de pobreza que las afecta a ellas y sus hijos”. (ANDISEG LTDA.)

Galindo Molano, S. (2018). *e- Biblioteca*. Obtenido de Consolidación y capacitación del plan de negocios, para el crecimiento de la Asociación de Madres Cabeza de Familia Hacia un Futuro Mejor (“Aso Mejor”):

<http://eds.a.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/detail/detail?vid=3&sid=604f2e79-520d-42ea-a5f9-da0c79ec5895%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=edsbas.E92B9F18&db=edsbas>

Pinto Avila, P. A., & Mayorga Castañeda, R. A. (2015). *Plan de capacitación básica empresarial Fundación Comité Madres Cabeza de Familia barrio Monteblando localidad Usme*. Obtenido de e- Biblioteca:

<http://eds.a.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/detail/detail?vid=7&sid=604f2e79-520d-42ea-a5f9-da0c79ec5895%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=edsbas.6F25AB95&db=edsbas>

Toncanchon Maldonado, A. T., Cortes Espejo, I. A., & Sarria Aponte, J. F. (2018). *e- Biblioteca*. Obtenido de Proceso de capacitación e implementación de políticas administrativas y contables para las madres cabeza de familia pertenecientes a la Fundación Niños Invisibles:

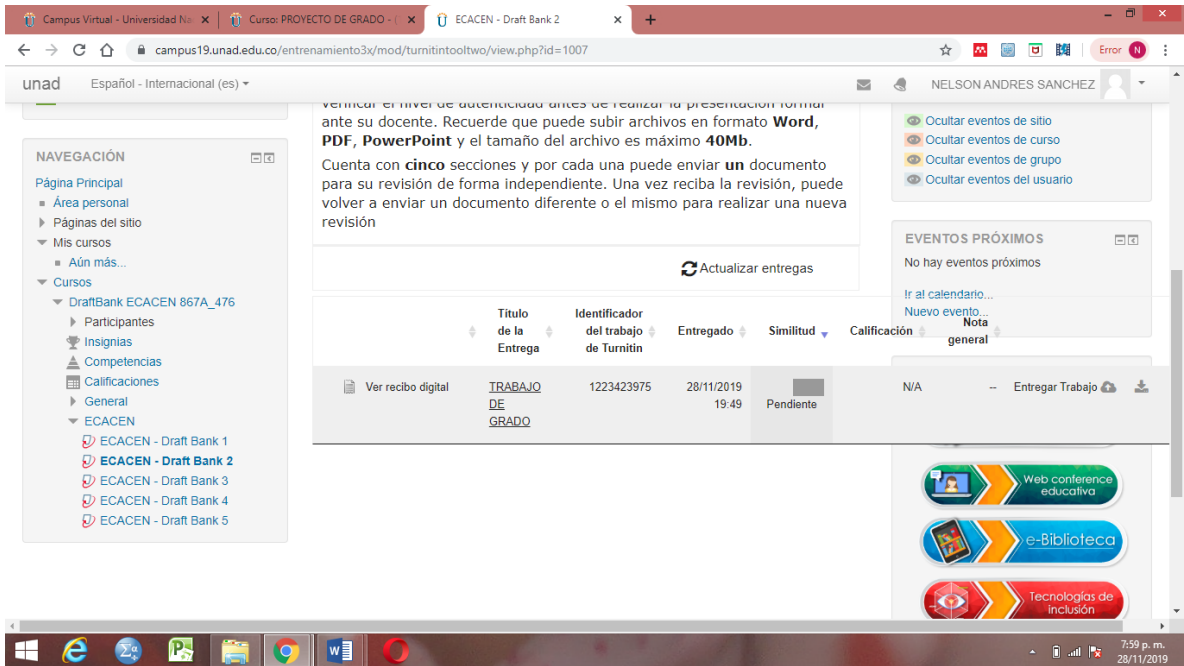
<http://eds.a.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/detail/detail?vid=5&sid=604f2e79-520d-42ea-a5f9-da0c79ec5895%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=edsbas.FF4D2099&db=edsbas>

Valencia Quinchia, D. P. (2018). *e-biblioteca Unad*. Obtenido de e- Biblioteca:

<http://eds.a.ebscohost.com/bibliotecavirtual.unad.edu.co/eds/detail/detail?vid=1&sid=604f2e79-520d-42ea-a5f9-da0c79ec5895%40sdc-v->

sessmgr03&bdata=JmxhbmC9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRl#AN=ed
sbas.B2D2F123&db=edsbas

Pantallazo turnitin



1. Pobreza extrema: es el nivel más alto de pobreza, ocurre cuando una persona no puede cubrir sus necesidades más básicas, como son: alimentación, hidratación con agua potable, ropa para vestir, tener casa donde salvaguardarse, tener un sanitario y baño para asearse.
2. Oportunidad laboral: cuando tenemos la posibilidad de acceder a un trabajo, por cuenta propia o ajena como empleado.
3. Discriminación laboral Ocurre cuando el empleador le da un trato diferente a una persona, que si compara con el trato de los demás empleados se percibe una desigualdad y rechazo, por otro lado, cuando no se otorga un empleo a alguien por su condición cultural, económica, raza, etc.
4. Capacitación: son aquellas actividades que imparten conocimiento, habilidades y aptitudes dirigido a una persona o grupo, para optimizar su desempeño laboral o académico.
5. Entrenamiento: preparación física y mental de una persona se prepara para mejorar su rendimiento o aprender a realizar una actividad, por medio de ejercicios.
6. Vigilancia y seguridad privada: es un servicio ofrecido por las empresas de vigilancia y seguridad con el propósito de salvaguardar los bienes privados o públicos del cliente que adquiere sus servicios.
7. Salario: es el Dinero entregado a una persona por parte de la empresa u organización contratante por sus labores realizadas y el pago de dicho salario se da periódicamente.
8. Desempeño laboral: es la forma en como ejecuciones ya tareas un trabajador, de ello depende determinar su idoneidad, para la labor para la que fue contratado.

Uno de los autores de este proyecto de investigación Nelson Andrés Sánchez Guerrero nació en Ibagué Tolima en el año 1987, poco después cuando aún era un bebé sus padres se vinieron a vivir con él a la ciudad de Bogotá D.C., pero al poco tiempo sus padres se separaron y fue criado casi en su totalidad solo por su madre, creciendo así en un hogar humilde.

Termino su primaria en la institución educativa distrital San Jorge, su bachillerato lo finalizó en colegio distrital INEM Francisco de Paula Santander. Se graduó como administrador de empresas en la universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD y en la actualidad está finalizando sus estudios en la Especialización en Gestión de proyectos.

Se casó con su esposa Andrea y con ella tuvo a sus dos hijas Sara Sofía y Verónica, quienes son su inspiración para ser mejor cada día y conquistar la cima más alta, siempre de la mano de Dios nuestro señor.

Jeimy Paola Tovar Chala una de las integrantes que conforma este proyecto de investigación nació en la ciudad de Bogotá - Cundinamarca en el año 1985, segunda hija de un matrimonio compuesto por Jesús Antonio Tovar y María del Carmen Chala.

Sus estudios académicos los realizó en el sector de Suba, la primaria en el colegio San Vicente Ferrer y bachillerato académico en la institución Alberto Lleras Camargo, obtuvo un título profesional como Ingeniera Industrial de la universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD sobre el año 2019 y en la actualidad está finalizando sus estudios en la Especialización de Gestión en proyectos.

Su núcleo familiar se compone de su esposo y su hija, sobre el año 2010 contrajo matrimonio con el señor Yesid Orlando Pinilla Lancheros el cual es suboficial del ejército nacional, sobre el año 2014 fueron padres de una niña llamada Amy Antonella Pinilla Tovar y hasta el momento se mantienen en la lucha diaria y constante para sacar adelante su hogar y sus proyectos plantados adelante tanto personales como profesionales.