



Universidad
Externado
de Colombia

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIO-LABORAL
INCLUSIVO DE LA PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA
SECRETARÍA DE FAMILIA DE LA GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO.

AUTORA: YESICA LORENA CHACÓN

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN SOCIAL EMPRESARIAL

2019

Tabla de Contenido

Introducción	4
Capítulo 1 Contextualización Organizacional.....	5
1.1 Misión y Visión	5
1.2 Servicios	5
1.3 Organigrama	6
1.4 Problemática Organizacional.....	7
Capítulo 2 Aportes del Ejercicio de Investigación.....	9
Capítulo 3 Problema de Intervención.....	19
Capítulo 4 Objetivos de Intervención.....	24
4.1 Objetivo General.....	24
4.2 Objetivos Específicos	24
Capítulo 5 Metodología.....	25
Matriz de Intervención con Indicadores	26
Presupuesto.....	33
Cronograma.....	35
Referencias Bibliográficas	38

Listado de Tablas

Tabla 1 Organigrama.....	6
Tabla 2 Matriz de Intervención	26
Tabla 3 Presupuesto de Intervención	633
Tabla 4 Cronograma de Actividades.....	¡Error! Marcador no definido. 35

Introducción

A partir del ejercicio de investigación académico en la Universidad Externado de Colombia, el presente documento comprende una propuesta de intervención que tiene como finalidad la creación de un plan de desarrollo socio-laboral inclusivo para la persona en situación de discapacidad física en la Secretaría de Familia de la Gobernación del Quindío, en aras de promover aquellas habilidades, capacidades y competencias que le son útiles para su inclusión social y vinculación laboral en la Secretaría de Familia y el sector público en general.

La primera parte del documento entiende la contextualización organizacional, misión y visión de la entidad, los servicios que oferta la Secretaría de Familia a la comunidad quindiana, que comprende la inclusión de la discapacidad como uno de estos, la estructura y jerarquía organizacional y la problemática empresarial. A su vez, el segundo apartado integra de forma sucinta los resultados y conclusiones del ejercicio de investigación, las diversas y posibles acciones u oportunidades de intervención. Ahora bien, el tercer ítem: aborda el problema de intervención, el foco y/o factor relevante a intervenir en la organización, que en este caso se relaciona con la gestión del desarrollo socio-laboral inclusivo de la población en situación de discapacidad física.

Posteriormente, se vislumbran los objetivos: general y específicos que entienden el ámbito socio-laboral como escenario de acción y desarrollo de aquellas habilidades y capacidades para el funcionamiento de la persona en situación de discapacidad física desde su proceso de inclusión socio-laboral. Luego, se observa la metodología a implementar por fases que comprende la trazabilidad de los objetivos específicos. Finalmente se halla la matriz de intervención con los respectivos indicadores que rigen la consecución de las actividades propuestas; el presupuesto de la presente propuesta de intervención y la consolidación del cronograma de dichas actividades.

Capítulo 1

Contextualización Organizacional

1.1 Misión y Visión de la Secretaría de Familia

Misión: La Secretaría de la Familia y de Desarrollo Humano aborda de manera integral la familia y el desarrollo personal a través de la formulación, diseño, dirección, promoción y ejecución de políticas públicas, planes, programas, proyectos y acciones de reconocimiento, participación, prevención y atención social integral que atiendan la protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y al fortalecimiento de las poblaciones vulnerables y diferenciales del departamento; así como la generación, promoción y concertación de espacios para el desarrollo humano de todos los quindianos (Secretaría de Familia, 2016, p.652).

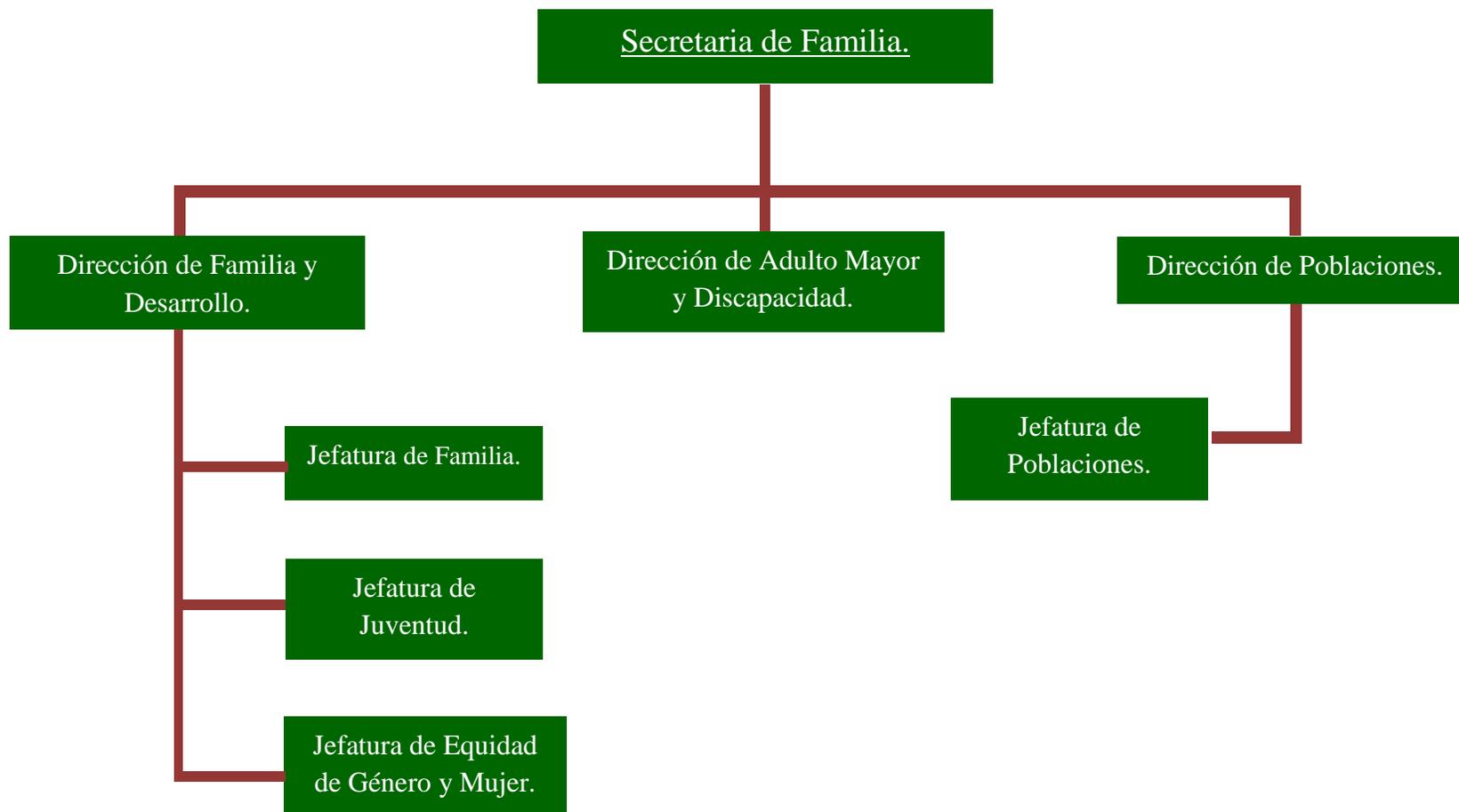
Visión: La Secretaría de la Familia y de Desarrollo Humano será reconocida por su eficiencia y contundencia en la formulación, implementación y articulación territorial de políticas públicas, planes, programas y estrategias que responden a la promoción del desarrollo humano del Departamento del Quindío de acuerdo a sus necesidades (Secretaría de Familia, 2016, p.652).

1.2 Servicios de la Secretaría de Familia

- ✓ Infancia y Adolescencia.
- ✓ Familia.
- ✓ Inclusión para personas en situación de discapacidad.
- ✓ Adulto mayor.
- ✓ Juventud.
- ✓ Población étnica (Secretaría de Familia, 2016).

1.3 Organigrama de la Secretaria de Familia

Tabla 1



Nota: Elaboración propia.

1.4 Problemática Organizacional

La Secretaría de Familia de la Gobernación del Quindío considera la dirección de discapacidad y puntualmente el servicio de inclusión para personas en situación de discapacidad como una estrategia fundamental que logra reconocer la diversidad funcional, la equidad y participación de este grupo social minoritario a partir de la concertación de acciones y espacios para su desarrollo integral en el Departamento del Quindío. Así, la lucha constante de esta población para que prevalezcan sus derechos fundamentales basados en la dignidad y equidad (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014) ha promovido que la Secretaría de Familia desde el servicio de inclusión para personas en situación de discapacidad fomente y potencialice el proceso de inclusión social de esta población, a partir de medidas de equiparación y acceso de oportunidades (Secretaría de Familia, 2016).

Así mismo, la Secretaría de Familia busca avanzar en la transformación de los imaginarios de discapacidad, la garantía de los derechos de las personas en situación de discapacidad y su familia, y contrarrestar la discriminación, indiferencia y exclusión social de esta población en ámbitos sociales que impiden su participación e influencia en temas de concertación dentro la agenda pública nacional (Secretaría de Familia, 2016).

Sin embargo, la escasez de oportunidades en los diferentes ámbitos sociales para el desarrollo integral de esta población se hace cada vez más evidente, debido que los esfuerzos que se forjan por avanzar en materia de inclusión social y económica tanto en el sector público como privado resultan en una atención desarticulada y fragmentada que no permite el desarrollo pleno y sostenible de esta población. Los espacios, fuentes, mecanismos, actores y acciones para que las personas en situación de discapacidad, sus familias y cuidadores puedan ejercer sus derechos son

insuficientes o están ausentes, pese a la normatividad y formulación de políticas públicas orientadas a la inclusión social de los grupos sociales minoritarios (Secretaría de Familia, 2016).

Ahora bien, el Quindío se encuentra entre los primeros cinco departamentos que cuentan con los más altos índices de personas con limitaciones permanentes; pues de 543.532 habitantes que tiene el departamento 40.837 personas, equivalente al 7.9% de la población reporta alguna limitación; porcentaje que afronta una doble vulnerabilidad por su condición de pobreza, pues según la experiencia con las familias de las personas en situación de discapacidad del departamento, en el tiempo transcurrido en la construcción de la Política Pública de Discapacidad Departamental se refleja que cerca de un 90% de ellas, son significativamente personas en situación de discapacidad física y visual que habitan en los estratos 1 y 2 (Secretaría de Familia, 2016). Además de evidenciarse que el 85% de las personas en situación de discapacidad del departamento enfrentan una compleja gama de situaciones: bajo nivel educativo, alto índice de las necesidades básicas insatisfechas (NBI), difícil acceso a programas de capacitación y rehabilitación, restricción de ingreso al mercado laboral, entre otros.

Por tanto, La Secretaría de Familia estima que de ese listado anterior de situaciones, la restricción de ingreso al mercado laboral y la precarización de su trabajo, son los dos ejes con mayor relevancia que suscitan la desigualdad social en relación a la condición de pobreza de la persona en situación de discapacidad en el departamento del Quindío; aspectos y focos que han emergido desde el trabajo comunitario de la entidad con los miembros y familiares de esta población (Secretaría de Familia, 2016).

El departamento cuenta con un número de 15.135 personas en situación de discapacidad permanente, que comprende un 46,80% de mujeres y 53,20% de hombres en situación de discapacidad y representa el 1.9% de la población nacional en situación de discapacidad DANE

(2005), de las cuales el 11,37% se encuentran ocupadas bajo calidad de empleo formal e informal con probabilidad de ingresos por debajo del salario mínimo legal vigente. Frente a esto, el departamento no vislumbra ni siquiera el 0.05 % de la población nacional con discapacidad en materia de empleo formal dentro del mercado laboral, provocando la economía incipiente de la persona en situación de discapacidad y su familia, y la usencia de garantías de remuneración justa que mejoren su nivel de vida (Secretaría de Familia, 2016).

En este sentido, es necesario que en el departamento del Quindío se promueva la inclusión de este grupo social minoritario desde la consecución de la situación de discapacidad desde un modelo socio-laboral de derechos y deberes, articulando este enfoque en la prestación de los diferentes servicios y acciones que se emprenden para garantizar principalmente la inclusión social de esta población en el ámbito laboral (Secretaría de Familia, 2016).

Por ende y ante este panorama, la Gobernación del Quindío se propone avanzar en el cierre de esta brecha de exclusión de la población en situación de discapacidad en ámbitos sociales de gran relevancia, como el laboral, para lo cual la Secretaría de Familia se plantea reformular y revisar sus servicios y procesos en la búsqueda de una atención más racional, articulada e integral que dignifique a la persona en situación de discapacidad y sus familias; y que abra caminos para la superación de situaciones excluyentes y el aprovechamiento de oportunidades de desarrollo humano en todo el transcurrir vital de las personas (Secretaría de Familia, 2016)

Capítulo 2

Aportes del Ejercicio de Investigación

El ejercicio de investigación elaborado con la muestra poblacional de personas en situación de discapacidad física, en calidad de estudiantes de la Universidad del Quindío y empleados de la Secretaria de Familia, suscitó una serie de resultados y conclusiones que le otorgan a la entidad un

acercamiento y perspectiva específica sobre el proceso de inclusión socio-laboral de este grupo social minoritario en el departamento, que se manifiesta a partir del curso de su participación ciudadana, la consecución de la equidad y la promoción de su diversidad cultural. Así mismo, el análisis realizado faculta que la Secretaria de Familia plantee reformular sus servicios y procedimientos, a partir de la implementación y/o reestructuración de sus planes, programas y actividades que abarcan oportunidades de mejora halladas en relación a la inclusión socio-laboral de este gremio, en pro de la dignificación de estas personas y sus familias en la sociedad.

De esta manera, se exponen los aspectos relevantes del estudio de caso de estas personas en situación de discapacidad física por categorías, que, desde la descripción de su proceso de participación ciudadana, la interpretación efectuada del contexto socio-laboral y la contribución del mismo frente a la promoción de la diversidad cultural, suscita la consolidación del foco y/o factor que se puede proponer para su intervención en la Secretaría de Familia.

Participación Ciudadana

Para esta muestra poblacional de personas en situación de discapacidad física su proceso de participación ciudadana vislumbra e integra temáticas y asuntos públicos en diversos niveles de participación orientados a ellos como población vulnerable de manera descendente y ascendente; sin embargo, para la vigencia en el tiempo de estas temáticas se debe contar con un número detallado de personas o participantes, el cual no se observa y por tanto, se sustituyen por la conformidad y acogida de otros asuntos alineados a los intereses de otras poblaciones igualmente en situación de vulnerabilidad. Es así que, emerge como aspecto de acción la realización de un diagnóstico para determinar la asertividad y pertinencia de las temáticas y procedimientos que se configuran desde la Secretaria de Familia para esta población, la evaluación de la acogida,

percepción poblacional y el fomento de estrategias que promuevan e impulsen la participación de este grupo social minoritario en los diferentes niveles y asuntos identificados, en los cuales podrían involucrarse según sus preferencias de actuación y caracterización de habilidades y conocimientos; que se ejecutan a partir de herramientas y técnicas como: encuestas, cuestionarios, grupos focales y entrevistas semi-estructuradas, entre otros. A su vez, en el proceso de participación simple de estas personas se observa que, aunque distinguen la existencia de la detallada normatividad y su importancia, el conocimiento de la ley no se vislumbra en su discurso u oratoria, lo que refleja una incongruencia entre lo que distinguen y realmente conocen en cuanto a sus derechos y deberes como ciudadanos en situación de discapacidad. Para esto, sería oportuno el desarrollo de acciones de difusión normativa que integre actividades y proyectos de socialización de leyes, decretos y políticas públicas direccionados de cara a su inclusión social y vinculación laboral.

Ahora bien, la participación consultiva de estas personas se manifiesta de manera descendente, puesto que es promovida por agremiaciones u organizaciones formales y no por su gremio, es decir, no se exterioriza la opinión y percepción de ellos referente a los asuntos y temáticas en relación a su situación de discapacidad y proceso de inclusión socio-laboral; y por consiguiente, estas personas no conciben un interés particular sobre la pertenencia e involucramiento en grupos sociales o comunidades formales, e igualmente la importancia y ventajas de pertenecer. Es así que, se podrían tener en cuenta sistemas alternativos y aumentativos de comunicación e integración que involucren elementos y aspectos de carácter personal y profesional que los motiva a participar, esferas y procedimientos de cuestionamiento e interiorización en asuntos de discapacidad y promoción organizacional de su valor y trabajo; así como: acciones, canales y mecanismos para facilitar su participación consultiva y el liderazgo de personas en su misma situación, dado que son

vistos como referentes de superación personal y profesional, y fuentes primarias y reales de su proceso de inclusión socio-laboral.

El proceso de participación ciudadana proyectiva de estas personas requiere y demanda mayor compromiso y corresponsabilización en la ejecución de proyectos promovidos y motivados por los líderes y/o actores sociales que pertenecen a la entidad u a otros contextos sociales; de esta manera, su involucramiento se vislumbra en la definición del proyecto, el diseño y planificación del mismo, gestión, ejecución y evaluación, que según ellos parte de un liderazgo proyectivo individual que integra unas características personales y profesionales y permite fomentar una cultura inclusiva y orientada a la diversidad, donde predomina un estilo de dirección participativo. Ahora bien, esta población no refleja por un lado, una apropiación de los programas y proyectos aun siendo orientados hacia su desarrollo inclusivo en otros entornos fuera del laboral desde la Secretaría de Familia, y por otro, no exteriorizan ese liderazgo proyectivo que destacan como eje primordial para la gestión y disposición de espacios y acciones proyectivas en los diferentes contextos, ni siquiera en el ámbito laboral, es así que, resulta relevante implementar acciones para potenciar ese liderazgo proyectivo y la necesidad del mismo, principalmente en entornos sociales como su localidad, laboral, estudio y/o socio-cultural.

En cuanto al proceso de metaparticipación el objetivo de estas personas se centra en la creación y diseño de sus propios proyectos que promuevan la promoción de las habilidades y cualidades de las personas que hacen parte de su gremio y la lucha en pro del reconocimiento de sus derechos como líderes sociales; sin embargo, estas personas identifican barreras tales como: la discriminación, crítica y señalamiento, controversias políticas, imaginarios sociales erróneos, como la incredulidad y falta de apoyo e iniciativa tanto de los aliados estratégicos como en ellos mismos; considerados como factores que impiden su inclusión socio-laboral, pero que según esta población

desde un liderazgo meta-participativo podrían erradicarse siempre y cuando la entidad y en sí la sociedad valore su propia iniciativa; y es ahí donde se debe promover la alineación e importancia de los medios de comunicación comunitarios, regionales y privados, gestión de nuevos espacios y mecanismos concertados y avalados por la Secretaría de Familia.

El proceso de participación ciudadana de estas personas en situación de discapacidad física comprende unas limitantes socio-transversales que se presentan en cada uno de los niveles abordados que no incita y por tanto obstaculiza su inclusión socio-laboral, estas son: carencia de respaldo gubernamental de cara a su vinculación laboral, déficit en la implementación de las políticas públicas, nula información sobre el mercado laboral, bajo nivel educativo y cualificación profesional, precarización de su profesión y trabajo, problemas para el acceso a las instalaciones, falta de apoyo e indiferencia de familiares o amigos, altos costos, dificultades de transporte; ahora bien, frente a esto, es considerable trazar estrategias, acciones y actividades que de resolución y busque la unidad familiar y social, la socialización y difusión de las políticas públicas y el aprovechamiento de estas, sistematización, comunicación y oferta de las plazas de empleo en el mercado, capacitación y formación académica y profesional, acompañamiento psicosocial, adquisición de espacios u instalaciones aptas para su ingreso y acceso, patrocinios y alianzas para cubrir necesidades básicas en aras de su participación e involucramiento; que pueden considerarse como componentes facilitadores en procesos de selección en alianza con otras empresas tanto del sector público como privado.

Por tanto, el proceso de participación ciudadana de esta población en situación de discapacidad física desde los niveles propuestos de participación de (Trilla y Novella, 2001) vislumbra la necesidad de comprender a la persona en situación de discapacidad física como aquella que es capaz de participar en temáticas y asuntos públicos de forma descendente y ascendente en lo que

concierno en primera instancia a su situación de discapacidad y a los de interés general para toda la sociedad, desde una valoración colectiva e individual de las capacidades básicas y de autorrealización que se visibilizan en su interés y practica de integración participativa ante la sociedad, y a partir de una correcta solicitud e iniciativa de implementación de la normatividad y legislación que se instaura a nivel internacional y nacional por parte de todos los actores sociales, primeramente en su misma situación de discapacidad y en consecuencia por el resto de la sociedad. Todo esto, en pro de promover su proceso de calidad de vida e inclusión socio-laboral en las diferentes áreas académicas y de competencia en las cuales se les otorga canales y mecanismos, entre estos, habilidades de liderazgo individuales y grupales para facilitar su participación así como líderes de acompañamiento en su misma situación, que posteriormente le son útiles en su proyección personal y profesional de desarrollo social inclusivo en ámbitos específicos y de gran relevancia como el laboral, y a su vez en todas las esferas sociales relevantes identificadas por ellos mismos.

Equidad

La consecución de la equidad de la persona en situación de discapacidad física revela ambientes sociales contemplados por instituciones formales como la familia, el gremio estudiantil y laboral, la entidades de salud y socio-culturales en los cuales se observa el deber social de concebir a la persona en situación de discapacidad física como ciudadano que pertenece y lidera un tejido asociativo y que ha trascendido del simple acto de presencia al hecho de coexistir, persistir y pensar por su comunidad, alguien que es capaz de erradicar y/o convergir aspectos que obstaculizan su proceso de inclusión socio-laboral a cualidades y oportunidades de mejora, creando escenarios de participación, asociacionismo, promoción y reconocimiento de su gremio, comprensión de sus creencias, principios y valores y recursos e insumos socio-económicos, entre otros, en los anteriores

entornos sociales. Ahora bien, en los diferentes entornos se presentan aspectos que según estas personas obstaculiza su proceso de inclusión socio-laboral y los cuales debe resolver la Secretaria de Familia; estos son: ausencia de líderes comunitarios y/o liderazgo local sin planes de acción, bajo compromiso e iniciativa de esta población en las temáticas ofertadas, carencia de acciones comunales, defunción de programas, proyectos y actividades comunitarias en relación a su situación de discapacidad. Por otro lado, la insuficiente participación y liderazgo de esta población en los programas y proyectos de desarrollo socio-laboral dado la escasa visibilidad, difusión y reconocimiento de los dichos, jerarquía de las asociaciones o grupos formales, carencia de recursos e insumos socio-económicos y la creciente rotación de personal. A su vez, crecientes solicitudes de asistencia médica especializada, falta de interés de los beneficiarios suscriptos, negligencia de la función administrativa, nula vocería y liderazgo de esta población frente a sus demandas y necesidades en torno a lo laboral. Y finalmente, peticiones tales como: resaltar el valor e importancia que tiene la población con o sin discapacidad dentro de la sociedad, fortalecimiento de relaciones interpersonales, comprensión de sus creencias, principios y valores en aras del reconocimiento y legado de su gremio.

Respecto a la unidad familiar de esta población se discierne los siguientes aspectos y elementos a examinar en la Secretaria de Familia de cara a la consecución de la equidad política-familiar de este grupo social minoritario: 1) conformación familiar, que comprende factores como: necesidad de cuidado y acompañamiento, apoyo económico, responsabilidades otorgadas entre sí y tiempo de permanencia en el hogar, que se da conforme a sus logros personales y profesionales, 2) líder familiar y su rol dentro de la unidad, que vislumbra las siguientes circunstancias: delegación total de las tareas asignadas al líder-cuidador u líder familiar, problemas para la solicitud de recursos y beneficios en relación a la situación de discapacidad, y sobreprotección de la persona en situación

de discapacidad en calidad de estudiante o desempleado, 3) dificultades identificadas en la familia como: falta de recursos económicos, inestabilidad laboral, precarización del trabajo y obstaculización de ingreso al mercado laboral de la persona en situación de discapacidad, e indiferencia y rechazo familiar por la situación de discapacidad, 4) el rol familiar propio que se analiza desde dos vertientes: a) un rol de obediencia y sobreprotección por encontrarse en calidad de estudiante y en edad adolescente y b) un rol basado en el liderazgo y vocería en la esfera socio-económica por su calidad de empleado y edad adulta, 5) comunicación en la familia, que se enmarca en: si bien es asertiva o no entre los diferentes miembros, si existe libertad de expresión, cooperación y respeto mutuo, 6) actividades familiares y 7) mayor vínculo familiar, que permite la identificación de los aliados estratégicos dentro de la unidad para potenciar su autonomía y trabajo en equipo frente a las limitantes socio-transversales por la situación de discapacidad física.

Por último, la Secretaria de Familia podría trabajar en el marco de una agenda social renovada o agenda regional de desarrollo social inclusivo como lo propone la Comisión Europea (2008) manteniendo en primera instancia la equidad-política como pilar fundamental del desarrollo social inclusivo de los grupos sociales minoritarios, además de consolidar los siguientes aspectos, que se deben analizar y configurar en dicha agenda, por un lado: la acción participativa y democrática de todos los actores sociales directa o indirectamente involucrados en los asuntos de resolución fuera y dentro del contexto organizacional, trascendiendo del simple diagnóstico y reconocimiento de necesidades e incurriendo en la movilización y gestión de esfuerzos como: gestión y creación de proyectos, estrategias, metas y alcances; por otro, la proposición de la inversión social para desarrollar capacidades y conocimientos en alianza con organismos y asociaciones lucrativas o no, ong's, consejos municipales, comités de planeación, que requiere y demanda un liderazgo transformacional, el cual mitiga el imaginario social de estas personas en situación de discapacidad

en relación a que el liderazgo resulta únicamente de las ideas de autoridad, poder legítimo y coercitivo por parte de los entes gubernamentales, además de transformar el desarrollo personal y la productividad organizativa en ámbitos puntuales como el local y el laboral.

Diversidad Cultural

La diversidad cultural le permite a esta población aquellas libertades propias y articuladas con las capacidades de los demás el ejercicio de disipación de estigmatizaciones sociales configuradas desde la indiferencia social frente a la necesidad de comprensión del valor social que puede aportarle la persona en situación de discapacidad, y por tanto la satisfacción de un verdadero proceso de inclusión socio-laboral y calidad de vida no solo de ellos como grupo social minoritario, sino de toda la nación.

La diversidad cultural de estas personas en situación de discapacidad física, se enmarca en la ética de la diversidad, que abarca la necesidad de establecer un conjunto de valores y principios en torno a la discapacidad más allá del papel normativo y legal, es decir, identificar aquellos valores y principios individuales y colectivos que son adquiridos en el proceso de crianza, formación y experiencia en la sociedad. Dicho esto, la Secretaria de Familia puede determinar que la ética sea una medida e indicador esencial de los procesos de cohesión social en aras del desarrollo inclusivo socio-laboral, comprendiendo dos tareas fundamentales: 1) búsqueda de aquellos valores y principios que se refieren al afrontamiento y superación de situaciones inherentes a la discapacidad, tales como: resiliencia, autonomía y tolerancia a la frustración; y 2) fortalecer aquellos valores y principios que se encuentran relacionados con el actuar frente al otro y que se articulan con las capacidades y valores del mismo, con o sin discapacidad en entornos cruciales como el educativo y laboral, entre estos: la empatía, responsabilidad y sodaridad; ahora bien el propósito de la segunda

tarea tiene como objetivo encontrar la asertividad relacional entre los profesionales, familiares y la persona en situación de discapacidad, lo que ayuda a reconocer las posibles necesidades y expectativas de la persona, así como los mecanismos y estrategias acorde a este reconocimiento valorativo. En efecto, le proporciona a la Secretaría de Familia lo siguiente: 1) la decisión autónoma y en consecuencia el análisis del comportamiento conforme a dichos valores y principios, 2) determinar con qué personas se es compatible en términos éticos para trabajar y relacionarse en grupos o equipos de trabajo, 3) visión consiente de las limitaciones y cómo resolverlas, con el fin de desarrollar una visión integral de lo que distingue a un individuo de otro sin que exista una connotación negativa, que faculte en el ámbito laboral su motivación funcional, denuncia de irregularidades y un reglamento organizacional incluyente.

La concepción del territorio social de estas personas debe trascender de la consideración de espacios y ámbitos físicos acordes a las necesidades de toda la población, primeramente de los grupos sociales minoritarios; ya que el desconocimiento de la normatividad ha sesgado la acción crítica y argumentativa sobre los factores que comprende el territorio social de estas personas en situación de discapacidad más allá de los espacios físicos, por tanto, la Secretaria de Familia debe reconsiderar lo siguiente: socialización periódicamente de los derechos y deberes que los acoge en este territorio, relaciones coercitivas y representaciones discriminativas dada la situación de discapacidad de la persona, bajo interés e involucramiento de esta población en eventos y estrategias de sensibilización social en torno a la discapacidad, exclusión presentada en el servicio y atención por parte de los funcionarios de las entidades, desmotivación, falta de proyección y liderazgo de la persona en situación de discapacidad física y por ende la determinación hacia un criterio y liderazgo transformacional.

A su vez, la diversidad cultural de este gremio en situación de discapacidad física contribuye a la sociedad en el momento en que esta misma comprenda la funcionalidad de los diferentes entornos sociales, y la responsabilidad que tiene dentro de ellos como actores sociales diversos y únicos en habilidades, y por tanto en capacidades para transformar la concepción física de las estructuras sociales en los territorios donde habita hacia un entendimiento de la discriminación y exclusión como problema a gran escala social a disipar y convertir en un proceso inverso como lo es la inclusión socio-laboral; lo que facultaría la accesibilidad y la participación de esta población en situación de discapacidad y por ende su calidad de vida, ya que podrían ser agentes de cambio y facilitadores de accesibilidad en su aporte, proyección y liderazgo diverso en los territorios sociales.

Capítulo 3

Problema de Intervención

De acuerdo con los anteriores aportes de investigación respecto al proceso de inclusión socio-laboral y los aspectos identificados por la muestra poblacional de las personas en situación de discapacidad física, se reconoce la necesidad de promover el desarrollo socio-laboral inclusivo (CEPAL, 2018) como foco y/o factor influyente, integral y transversal de intervención en el proceso de participación ciudadana, consecución de la equidad y contribución del entorno socio-laboral para la diversidad cultural, y por tanto, para la promoción de la inclusión socio-laboral de este grupo social minoritario en la Secretaría de Familia de la Gobernación del Quindío.

Así, en el proceso de participación ciudadana se observa en su gran mayoría de niveles la necesidad y requerimiento de potenciar y contar con elementos que se relacionan con el desarrollo participativo e inclusivo de esta población en los diferentes asuntos y temáticas principalmente en lo que concierne a la discapacidad como realidad de interés pública en un ámbito social y laboral,

de manera que su participación no solo se vislumbre desde una acción descendente sino ascendente en cuanto a la pertinencia de las temáticas, procedimientos y acciones participativas y de involucramiento identificadas para resolver e implementar en la Secretaría de Familia; que avala su misión de promover el desarrollo integral de este grupo social minoritario. Dicho esto, para este conjunto de personas, valdría la pena que la Secretaría de Familia trabaje en el marco de su percepción como población vulnerable, que suscite por su cuenta estrategias de actuación y caracterización de habilidades y conocimientos en los diferentes proyectos y actividades familiares, laborales y socio-culturales orientados para su gremio que se configuren desde la entidad; así mismo, el desarrollo de las competencias y acciones para la creación y diseño de sus propios proyectos, propiciando y demandando mayor compromiso y corresponsabilización en eventos y espacios de participación ciudadana en relación a la discapacidad como asunto global de su interés, partiendo de la obligación de conocer e interiorizar la configuración normativa, para su aporte en el diseño de las acciones, escenarios y espacios de participación simple, consultiva, proyectiva y meta-participativa que como gremio en situación de vulnerabilidad los distingue y responsabiliza como primeros actores de participación. De esta manera, esta población se encontraría capacitado para participar y apropiarse individual y colectivamente en grupos sociales y comunidades formales promovidas por la Gobernación del Quindío como consejos de política social, comités y asambleas departamentales y municipales de discapacidad, entre otros espacios socio-culturales, servicios y programas, promoviendo su valor y aporte socio-laboral que sigue siendo prescindido por la sociedad. Lo anterior, teniendo presente que para la persona en situación de discapacidad resulta relevante en primera instancia potenciar ese desarrollo de habilidades y capacidades no solo en el ámbito laboral, sino también en los diferentes entornos sociales como su localidad, estudio y/o socio-cultural y laboral; de cara a la erradicación de barreras tales como: la discriminación, crítica y señalamiento, imaginarios sociales erróneos, como la incredulidad y falta de apoyo e iniciativa

tanto de los aliados estratégicos como de ellos mismos; siempre y cuando la entidad y en sí la sociedad valore su propia iniciativa. Y, por consiguiente, la supresión de limitantes como: carencia de respaldo gubernamental de cara a su vinculación laboral, déficit en la implementación de las políticas públicas, nula información sobre el mercado laboral, bajo nivel educativo y cualificación profesional, precarización de su profesión y trabajo, problemas para el acceso a las instalaciones y falta de apoyo e indiferencia de familiares o amigos.

A su vez y en torno a la consecución de su equidad, resulta imprescindible para la persona en situación de discapacidad física contar con la planeación estructurada de acciones y actividades de desarrollo social que conlleven al cooperativismo y participación de esta población en eventos y espacios que resalten las necesidades especiales, que logre la conformidad de un tejido asociativo y que a su vez erradique aspectos y/o barreras identificadas que se presentan en los diferentes entornos dentro del tejido asociativo de este gremio como: la ausencia de líderes comunitarios y/o liderazgo local sin planes de acción, bajo compromiso e iniciativa de su gremio en las temáticas ofertadas, carencia de acciones comunales, defunción de programas, proyectos y actividades comunitarias en relación a su situación de discapacidad, a causa de su insuficiente participación en los programas y proyectos de inclusión social ofertados por la Secretaría de Familia. Lo cual, suscita peticiones por esta población como: resaltar el valor e importancia que tiene la población con o sin discapacidad dentro de la sociedad, fortalecimiento de relaciones interpersonales, comprensión de sus creencias, principios y valores en aras del reconocimiento y legado de su gremio. Así mismo, en la unidad familiar se discierne carencia de autonomía y empoderamiento psicosocial que emana la necesidad de sobreprotección, cuidado y acompañamiento por parte de sus familiares, apoyo económico, delegación total de las tareas asignadas al líder-cuidador u líder familiar, problemas para la solicitud de recursos y separación de beneficios en relación a su

situación de discapacidad física. Por tanto, se puede trabajar bajo la conformidad de una unidad familiar que aborde e integre acciones de cooperativismo y contribución familiar, que afiance los lazos de unidad, capacidad de autonomía y coexistencia social, facultando la estabilidad económica de la familia y, por ende, la unión y comprensión entre todos los miembros.

Ahora bien, para la construcción de la agenda social renovada de la Secretaría de Familia en pro de su equidad, se hace imprescindible y necesario potenciar acciones y actividades transformacionales de los diferentes actores sociales que abarca la situación de discapacidad, y que en efecto promueve la acción participativa y democrática de todos los actores sociales directa o indirectamente involucrados en los asuntos de resolución fuera y dentro del contexto organizacional; que por un lado, impulsa a esta población a trascender del simple diagnóstico y reconocimiento de necesidades e incurrir en la movilización y gestión de esfuerzos como: gestión y creación de proyectos, estrategias, metas y alcances; y por otro, la proposición de la inversión social para desarrollar capacidades y conocimientos en alianza con organismos y asociaciones lucrativas o no, ong's, consejos municipales, comités de planeación, entre otros. Además de la disipación del imaginario social de estas personas en situación de discapacidad en relación a que la asignación de recursos materiales y no materiales resultan únicamente de las ideas de autoridad, poder legítimo y coercitivo por parte de los entes gubernamentales, mas no de un empoderamiento transformacional del desarrollo personal y productividad organizativa, en ámbitos puntuales como el local y el laboral.

Finalmente en cuanto a la promoción de la diversidad cultural de este grupo social minoritario, se percibe la necesidad de fortalecer acciones y actividades éticas (accionar ético) en cuanto aquellos valores y principios que se encuentran relacionados con el actuar frente al otro, con o sin discapacidad en entornos cruciales como el educativo y laboral, forjando el poder individual y

grupal que posee el estado y/o sociedad para obrar en relación a los valores y principios adquiridos desde un accionar de capacitación y refuerzo, y por ende, favorecer su ejercicio ético en relación a su situación de discapacidad; teniendo como objetivo personal encontrar la asertividad relacional con los diferentes actores sociales, profesionales y familiares; además de potenciar la capacidad de decisión autónoma y en consecuencia su propio análisis de comportamiento conforme a dichos valores y principios que se enmarcan dentro de la ética de la diversidad. Y así mismo, el relacionamiento grupal y trabajo en equipo, con el fin de desarrollar una visión integral de lo que distingue a un individuo de otro sin que exista una connotación negativa, que faculte en el ámbito laboral su motivación funcional, denuncia de irregularidades y un reglamento organizacional incluyente.

Ahora bien, surge la necesidad de promover el desarrollo de aquellas creencias de actuación individual y colectiva con el resto de la sociedad, promoviendo actividades cotidianas y medidas o pautas para resolverlas; a su vez, actividades de reflexión sobre cómo la situación de discapacidad ha mejorado su vida pese a las vivencias de discriminación y exclusión social, relacionado con la diferencia y la variedad en relación a las preferencias y objetivos sociales, culturales y comportamentales, suprimiendo toda forma de agresión contra su autoimagen y autoconcepto que tiene de sí mismo. Por tanto, un accionar participativo en representaciones diversas de la persona en situación de discapacidad, podría trascender y reestructurar la concepción de territorios, el cual ha dejado de enmarcarse en los aspectos de terreno físico, donde yace entonces la posesión y posición crítica y argumentativa frente a los asuntos sociales que se determinan y suceden en determinado entorno. Todo esto, teniendo en cuenta, las diferentes formas dialécticas y representaciones sociales de ellos como gremio social minoritario.

Capítulo 4

Objetivos de Intervención

4.1 Objetivo General

- Diseñar un plan de desarrollo socio-laboral inclusivo para la Secretaria de Familia de la Gobernación del Quindío que promueva el desarrollo de las habilidades y capacidades de la persona en situación de discapacidad física a partir de acciones y actividades de participación ciudadana, equidad y diversidad cultural de cara a su funcionamiento y reconocimiento en el sector público.

4.2 Objetivos Específicos

- Determinar las líneas de acción del plan de desarrollo socio-laboral inclusivo de la persona en situación de discapacidad física.
- Definir las acciones y actividades de las líneas de acción del plan de desarrollo socio-laboral inclusivo de la persona en situación de discapacidad física.
- Establecer el cronograma y presupuesto de las líneas de acción del plan de desarrollo socio-laboral inclusivo de la persona en situación de discapacidad física.
- Plantear los mecanismos de evaluación para las líneas de acción del plan de desarrollo socio-laboral inclusivo.

Capítulo 5

Metodología

La presente propuesta de intervención de desarrollo socio-laboral inclusivo aborda la metodología de diseño de proyectos de intervención social planteada por Losada (2016), quien comprende como colectivos destinatarios a las personas en situación de discapacidad. De esta forma, Losada (2016) diseña la estructura metodológica bajo cuatro fases para su intervención:

1. Fase de identificación o diagnóstico: se llevó a cabo a partir del diagnóstico situacional de la persona en situación de discapacidad en el ejercicio de investigación de su estudio de caso, los hallazgos y aportes en su proceso de su participación ciudadana, consecución de su equidad y promoción de su diversidad cultural, donde se identificaron las necesidades, acciones y espacios para su intervención en los diferentes niveles de participación ciudadana, su tejido asociativo, unidad familiar, su agenda social, la ética de su diversidad cultural y los territorios sociales donde habitan.
2. Fase de diseño o planificación: Comprende la realización de los objetivos, general y específicos del presente proyecto de intervención, la definición de las acciones, proyectos y actividades que se observan propuestas en la matriz de intervención, así como los tiempos de ejecución y los recursos y/o mecanismos para el alcance de los objetivos mencionados.
3. Fase de ejecución: se entrevé a partir de la definición, establecimiento y alcance del cronograma de actividades de las acciones y proyectos del plan durante la vigencia en el tiempo estipulada en la presente propuesta de intervención.
4. Fase de evaluación: este ciclo se da conforme a la apreciación de los resultados de las acciones y actividades estipuladas en el presente plan de acuerdo a sus objetivos diseñados, por tanto, se vislumbrarán desde el diseño y medición de los mecanismos de evaluación (indicadores de intervención) concebidos en la matriz de intervención.

Matriz de Intervención

Tabla 2

Líneas de Acción del Plan	Objetivos Específicos	Proyectos y Actividades	Dependencia y Actores Responsables	Resultados Esperados por Proyecto	Indicadores	Periodicidad Objetivos y actividades
1. Participación ciudadana: a) Participación simple. b) Participación consultiva. c) Participación proyectiva. d) Meta-participación.	1. Determinar las líneas de acción del plan de desarrollo socio-laboral inclusivo de la persona en situación de discapacidad física.	1. Presentar los resultados del ejercicio de investigación y la propuesta de intervención con sus líneas de acción determinadas a la Secretaría de Familia, y los actores involucrados (comité directivo).	Yesica Lorena Chacón. Dirección de Discapacidad.	Aprobación de líneas de acción.	Acto administrativo de aprobación de las líneas de acción.	Única vez.
		2. Socializar el plan de desarrollo socio-laboral inclusivo y las líneas de acción determinadas dentro de la Secretaría de Familia.	Yesica Lorena Chacón. Javier Fernández. Homero Castaño.	100% de Personas al interior de la Secretaría socializadas.	Porcentaje de personas socializadas.	Semanal.
2. Equidad: a) Tejido Asociativo. b) Unidad Familiar. c) Agenda Social.	2. Definir las acciones y actividades de las líneas de acción del plan de desarrollo socio-laboral inclusivo de la persona en situación de discapacidad física.	3. Avalar el plan de desarrollo socio-laboral inclusivo y sus líneas de acción.	Secretaría de Familia.	Aprobación del plan.	Acto administrativo de aprobación del plan.	Única vez/ vigencia 4 años.
3. Diversidad Cultural: a) Ética de la diversidad. b) Territorios sociales.		1. Proyecto de participación ciudadana "Participo para convivir". • Crear espacios y ámbitos de participación simple: -Grupos focales de aprendizaje normativo y legislativo de discapacidad. -Foros de inclusión y desarrollo social. -Comités de discapacidad. -Asambleas de discapacidad y desarrollo social inclusivo. -Conferencias de discapacidad y desarrollo social inclusivo. • Determinar los actores sociales involucrados en los procesos de participación simple: -Coloquio motivacional de participación ciudadana y desarrollo social inclusivo. -Entrevista semi-estructurada con los asistentes de la charla motivacional. -Convocatoria integracional de actores sociales de participación simple. -Caracterización socio-demográfica de los actores sociales de participación simple.	Yesica Lorena Chacón. Javier Fernández. Homero Castaño. Dirección de Discapacidad. Secretaría de Familia.	1. "Participo para vivir". 70%/100% de espacios y ámbitos requeridos de participación simple. 100% de participantes en los espacios de participación simple. 50% de grupos (actores sociales) creados de participación simple. 80% de asistentes aliados en las actividades de gestión de alianza de participación simple.	Nº de espacios aprobados para la participación simple/ Nº de espacios proyectados la participación simple. Nº de participantes en los espacios de participación simple. Nº de grupos (actores sociales) creados de participación simple. Nº de asistentes aliados en las actividades de gestión de alianza de participación simple.	Anual. Trimestral. Semestral. Trimestral.

		<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar aliados estratégicos de participación simple: <ul style="list-style-type: none"> -Conferencia de alianza estratégica para la participación ciudadana. -Foro de aliados estratégicos de discapacidad. -Convención de alianza estratégica de discapacidad. • Establecer escenarios y grupos de participación consultiva: <ul style="list-style-type: none"> -Consejo consultivo de discapacidad. -Comité de consulta de desarrollo social y participación ciudadana. -Sondeo de participación ciudadana. -Foro de asuntos de funcionamiento de la discapacidad. -Sociedad consultiva de discapacidad. • Promocionar escenarios y grupos de participación consultiva. <ul style="list-style-type: none"> -Marcha de reconocimiento de la participación ciudadana de la discapacidad. -Feria de asuntos consultivos de participación ciudadana de la discapacidad. -Integración regional de participación ciudadana. • Fomentar espacios y ámbitos de participación ciudadana proyectiva. <ul style="list-style-type: none"> -Coloquio de discapacidad proyectiva. -Convención de liderazgo proyectivo de discapacidad. -Exhibición de proyectos de participación ciudadana. -Observatorio de talentos proyectivos de discapacidad. • Capacitar e incentivar la participación proyectiva de los actores sociales con discapacidad. <ul style="list-style-type: none"> -Jornada de capacitación proyectiva por la discapacidad. -Simposio de habilidades y competencias proyectivas en la función pública. -Feria de proyección de la discapacidad. -Concurso de proyección innovadora de la discapacidad. • Constituir grupos y ámbitos de meta-participación ciudadana. 		<p>70% de convenios de alianza estratégica.</p> <p>100% de participantes en los espacios de participación consultiva.</p> <p>70% de escenarios participación consultiva.</p> <p>50% de grupos requeridos de participación consultiva.</p> <p>80% de reconocimiento de escenarios y grupos de participación consultiva.</p> <p>80% de espacios y ámbitos requeridos de participación proyectiva.</p> <p>100% de participantes de participación proyectiva.</p> <p>70% de participantes (actores sociales) capacitados en</p>	<p>N° de convenios con aliados estratégicos para desarrollar la participación.</p> <p>N° de participantes en los espacios de participación consultiva.</p> <p>N° de escenarios aprobados para la participación consultivos/ N° de espacios proyectados la participación consultiva.</p> <p>N° de grupos creados de participación consultiva.</p> <p>N° de reconocimientos de participantes de escenarios y grupo de participación consultiva.</p> <p>N° de espacios aprobados para la participación proyectiva/ N° de espacios proyectados la participación proyectiva.</p> <p>N° de participantes en los espacios de participación proyectiva.</p> <p>N° de participantes capacitados en</p>	<p>Semestral.</p> <p>Trimestral.</p> <p>Anual.</p> <p>Semestral.</p> <p>Anual.</p> <p>Anual.</p> <p>Trimestral.</p> <p>Trimestral.</p>
--	--	---	--	---	---	--

	<p>-Coloquio de meta-participación ciudadana. -Convocatoria de líderes meta-participativos. -Asamblea de meta-participación. -Asociación de proyección meta-participativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconocer líderes y/o grupos meta-participativos. <p>-Bonificación de liderazgo meta-participativo. -Exposición cultural de meta-participación. -Fiesta de meta-participación ciudadana.</p> <p>2. Proyecto de equidad “promovamos equidad con capacidad”.</p> <ul style="list-style-type: none"> Consolidar el asociacionismo laboral y local de discapacidad. <p>-Conversatorio de asociacionismo de discapacidad laboral y local. -Integración cultural de liderazgo transformacional de la entidad y localidad. -Convocatoria de asociaciones laborales y locales de discapacidad. -Foro de asociacionismo laboral y local de la discapacidad. -Jornada de integración de indicadores de asociacionismo laboral y local de discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconocer y posicionar el asociacionismo laboral y local de discapacidad. <p>-Concurso cultural de liderazgo asociativo local y laboral. -Bonificación para el asociacionismo local y laboral. -Tour regional de asociacionismo local y laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestionar alianzas estratégicas de asociacionismo de discapacidad local y laboral. <p>-Conferencia de asociacionismo local y laboral de discapacidad. -Foro de asociacionismo y ley de financiamiento local y laboral. -Feria de liderazgo asociativo local y laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> Conformar y configurar idoneidad familiar con discapacidad. <p>-Sondeo de idoneidad familiar con discapacidad.</p>	<p>Yesica Lorena Chacón. Javier Fernández. Homero Castaño. Dirección de Discapacidad. Secretaria de Familia.</p>	<p>participación proyectiva.</p> <p>80%/ de espacios y ámbitos requeridos de meta-participación.</p> <p>100% de participantes de meta-participación.</p> <p>70% de reconocimientos entregados a grupos y/o líderes meta-participativos.</p> <p>Informe de gestión general del proyecto de participación ciudadana “participo para convivir” entregado a la Secretaria de Familia.</p> <p>80% de satisfacción de las actividades de general del proyecto.</p> <p>100% presupuesto ejecutado del proyecto.</p> <p>2. “Promovamos equidad con capacidad”.</p>	<p>participación proyectiva.</p> <p>Nº de espacios aprobados de meta-participación/ Nº de espacios proyectados de meta-participación.</p> <p>Nº de participantes de meta-participación.</p> <p>Nº de reconocimientos entregados a grupos y líderes de meta-participación.</p> <p>Informe de gestión Proyecto de participación ciudadana “Participo para convivir”.</p> <p>Porcentaje de satisfacción general de las actividades del Proyecto.</p> <p>Presupuesto ejecutado del proyecto/Presupuesto aprobado para el proyecto.</p>	<p>Anual.</p> <p>Trimestral.</p> <p>Anual.</p> <p>Anual.</p> <p>Anual.</p> <p>Anual.</p>
--	---	--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> -Grupo focal de idoneidad familiar con discapacidad. -Entrevista abierta de idoneidad familiar de discapacidad. -Coloquio motivacional de idoneidad familiar con discapacidad. -Conformación del grupo de idoneidad de la unidad familiar con discapacidad. -Capacitación de idoneidad familiar con discapacidad. -Observatorio de idoneidad familiar con discapacidad. • Reconocer y promocionar idoneidad familiar de discapacidad. -Exhibición cultural de idoneidad familiar con discapacidad. - Integración recreativa de idoneidad familiar. -Bonificación familiar. -Celebración de idoneidad familiar de discapacidad. • Gestionar aliados estratégicos de idoneidad familiar de discapacidad. -Asamblea de idoneidad familiar de discapacidad. -Concurso de idoneidad familiar de discapacidad. -Concierto de idoneidad familiar de discapacidad. -Observatorio de idoneidad familiar de discapacidad. • Configurar la agenda socio-laboral inclusiva de discapacidad. - Simposio de nudos críticos de desarrollo socio-laboral de discapacidad. -Observatorio de inversión social y desarrollo socio-laboral de discapacidad. -Convención de los derechos de discapacidad. -Convención de discriminación de discapacidad. -Conferencia de desarrollo socio-laboral de discapacidad. -Asamblea de aliados estratégicos de desarrollo socio-laboral de discapacidad. -Comité de desarrollo y cooperación social de discapacidad. 		<p>100% de actividades aprobadas para el proyecto.</p> <p>70% de convenios con aliados estratégicos para desarrollar proyecto.</p> <p>80% del número de participantes en espacios de formación.</p> <p>70% del número de conferencias, foros y ferias para reconocimiento y asociacionismo laboral y local de discapacidad al año.</p> <p>Informe semestres entregado del proyecto.</p> <p>80% de asistencia de participantes en el proyecto.</p> <p>80% de eventos sobre idoneidad familiar realizados con aliados estratégicos para idoneidad familiar.</p>	<p>N° de actividades aproadas para el proyecto de Equidad/ N° de actividades programadas.</p> <p>N° de convenios con aliados estratégicos para desarrollar proyecto de equidad.</p> <p>Total de participantes/ Número de espacios de formación.</p> <p>N° de conferencias, foros ferias para reconocimiento y asociacionismo laboral y local de discapacidad.</p> <p>Informe sobre Conformación y configuración de idoneidad familiar con discapacidad.</p> <p>% de asistencia total a los eventos programados para Reconocimiento y promoción de idoneidad familiar de discapacidad.</p> <p>N° de eventos sobre idoneidad familiar realizados con aliados estratégicos para idoneidad familiar.</p>	<p>Anual.</p> <p>Trimestral.</p> <p>Anual.</p> <p>Anual.</p> <p>Semestral.</p> <p>Anual.</p> <p>Semestral.</p>
--	---	--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar y reconocer la agenda de desarrollo socio-laboral inclusiva de discapacidad. -Exhibición de avances de la agenda de desarrollo socio-laboral de discapacidad. - Concurso de voceros de la agenda de desarrollo socio-laboral de discapacidad. -Bonificación de liderazgo en la agenda de desarrollo socio-laboral de discapacidad. -Difusión online de avances y oportunidades de mejoras de la agenda de desarrollo socio-laboral inclusiva de discapacidad. <p>3. Proyecto de diversidad cultural “Por un mundo diverso”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conformar los grupos y/o actores de multiculturalismo territorial de discapacidad. -Entrevista semi-estructurada de diversidad cultural y multiculturalismo territorial de discapacidad. -Grupo focal de diversidad cultural y multiculturalismo de discapacidad. -Observatorio de diversidad cultural y multiculturalismo de discapacidad. -Feria de diversidad cultural y multiculturalismo de discapacidad. -Consejo de diversidad cultural y multiculturalismo de discapacidad. • Capacitar y estimular grupos y/o actores de multiculturalismo territorial de discapacidad. -Capacitación sobre el valor social y multicultural. -Capacitación creencias de actuación de multiculturalismo. -Foro de diversidad cultural, multiculturalismo e interculturalismo de discapacidad. -Simposio de asimilación social de multiculturalismo de discapacidad. • Reconocer y valorar la ética de multiculturalismo territorial de discapacidad. - Feria de multiculturalismo territorial de discapacidad. 	<p>Yesica Lorena Chacón. Javier Fernández. Homero Castaño. Dirección de Discapacidad. Secretaría de Familia.</p>	<p>100% de actividades de la agenda socio-laboral ejecutadas.</p> <p>Informe de gestión general del proyecto de equidad “promovamos equidad con capacidad” entregado a la Secretaria de Familia.</p> <p>80% de satisfacción general de las actividades del proyecto.</p> <p>100% presupuesto ejecutado del proyecto.</p> <p>3. “Por un mundo diverso”.</p> <p>80% del número de entrevistas, grupos focales y ferias de multiculturalismo territorial de discapacidad llevadas a cabo.</p> <p>100% de implementación del proyecto.</p>	<p>N° de actividades de agenda socio-laboral ejecutadas/ N° de actividades de agenda socio-laboral programadas.</p> <p>Informe de gestión general del proyecto de equidad “promovamos equidad con capacidad”.</p> <p>Porcentaje de satisfacción general de las actividades del proyecto.</p> <p>Presupuesto ejecutado del proyecto/Presupuesto aprobado para el proyecto.</p> <p>N° de entrevistas, grupos focales y ferias de multiculturalismo territorial de discapacidad.</p> <p>% de implementación de Observatorio y Consejo de Diversidad Cultural y multiculturalismo de discapacidad.</p>	<p>Semestral.</p> <p>Anual.</p> <p>Anual.</p> <p>Trimestral.</p> <p>Anual.</p>
--	---	--	---	--	--

		-Concurso de multiculturalismo territorial de discapacidad. -Tour de multiculturalismo territorial de discapacidad. -Celebración de multiculturalismo territorial de discapacidad.		50% del número de eventos de capacitación ejecutados por semestre.	N° de eventos de capacitación ejecutados/ N° de actividades programadas.	Semestral.
				80% de personas capacitadas en el proyecto.	N° de personas capacitadas / N° de capacitaciones.	Trimestral.
				100% de asistencia y participantes en el proyecto.	N° de participantes/ N° de eventos sobre reconocimiento y valoración de la ética de multiculturalismo territorial de discapacidad.	Semestral.
				80% de reconocimiento y valoración de grupos y/o líderes del proyecto.	% adquirido de reconocimiento y valoración de grupos y/o líderes del proyecto.	Anual.
				Informe de gestión general del proyecto de diversidad cultural “por un mundo diverso” entregado a la Secretaria de Familia.	Informe de gestión general del proyecto de diversidad cultural “por un mundo diverso”.	Anual.
				80% de satisfacción general de las actividades del proyecto.	Porcentaje de satisfacción general de las actividades del proyecto.	Anual.
				100% presupuesto ejecutado del proyecto.	Presupuesto ejecutado del proyecto/Presupuesto aprobado para el proyecto.	Anual.

3. Establecer el cronograma y presupuesto de las líneas de acción del plan de desarrollo socio-laboral inclusivo de la persona en situación de discapacidad física.	1. Socializar el cronograma de actividades y presupuesto de intervención a la Secretaría de Familia.	Yesica Lorena Chacón. Dirección de Discapacidad.	Aprobación de Cronograma y Presupuesto por parte de la Secretaría.	Acto administrativo de aprobación.	Anual.
	2. Avalar el cronograma de actividades y presupuesto del plan.	Secretaría de Familia.	100% de personas socializadas sobre el cronograma de actividades.	Porcentaje de personas socializadas.	Anual.
	3. Atender comentarios, sugerencias y oportunidades de mejora del cronograma de actividades y presupuesto.	Yesica Lorena Chacón. Dirección de Discapacidad.	100% de comentarios, sugerencias y oportunidades atendidos para la consolidación de cronograma y presupuesto del plan.	% de comentarios, sugerencias y oportunidades atendidos para la consolidación de cronograma y presupuesto del plan.	Anual.
4. Plantear los mecanismos de evaluación para las líneas de acción del plan de desarrollo socio-laboral inclusivo.	1. Definir plan de auditoria social del proyecto.	Dirección de Control Interno / Director de Calidad Secretaría de Familia.	Plan de auditoría aprobado.	Acto administrativo de aprobación.	Anual.
	2. Cumplir con el cronograma auditorías programadas para el proyecto.	Dirección de Control Interno / Director de Calidad Secretaría de Familia.	100% cumplimiento de cronograma.	Porcentaje de cumplimiento de plan de auditoria.	Semestral.
	3. Determinar porcentaje de cumplimiento de los proyectos propuestos.	Dirección de Control Interno / Director de Calidad Secretaría de Familia.	40% de cumplimiento de los proyectos propuestos por semestre. 80% anual.	Porcentaje de cumplimiento de los proyectos propuestos.	Semestral.
	4. Cumplir planes de mejoramiento a los que haya lugar para el perfeccionamiento del proyecto.	Yesica Lorena Chacón. Javier Fernández. Homero Castaño. Dirección de Discapacidad. Secretaría de Familia.	100% de cumplimiento de los proyectos de mejoramiento.	N° de proyectos de mejoramiento cumplidos/proyectos de mejoramiento establecidos.	Anual.

Nota: Basado en: Losada, S. (2016). Metodología de la intervención social. Madrid Editorial Síntesis. ISBN: 9788490773550

Presupuesto de Intervención/ Anual

Tabla 3

Gastos/Actividades	Horas	Valor Unitario	Total	%
Socializar el plan de desarrollo socio-laboral inclusivo y las líneas de acción determinadas dentro de la Secretaría de Familia.	24	23,281	558,748	0.19%
Crear espacios y ámbitos de participación simple.	15	23,281	349,217	0.12%
Determinar los actores sociales involucrados en los procesos de participación simple.	60	23,281	1,396,870	0.48%
Gestionar aliados estratégicos de participación simple.	144	23,281	3,352,487	1.14%
Establecer escenarios y grupos de participación consultiva.	30	23,281	698,435	0.24%
Promocionar escenarios y grupos de participación consultiva.	30	23,281	698,435	0.24%
Fomentar espacios y ámbitos de participación ciudadana proyectiva.	30	23,281	698,435	0.24%
Capacitar e incentivar la participación proyectiva de los actores sociales con discapacidad.	48	23,281	1,117,496	0.38%
Constituir grupos y ámbitos de meta-participación ciudadana.	30	23,281	698,435	0.24%
Reconocer líderes y/o grupos meta-participativos.	15	23,281	349,217	0.12%
Consolidar el asociacionismo laboral y local de discapacidad.	144	23,281	3,352,487	1.14%
Reconocer y posicionar el asociacionismo laboral y local de discapacidad.	15	23,281	349,217	0.12%
Gestionar alianzas estratégicas de asociacionismo de discapacidad local y laboral.	216	23,281	5,028,731	1.71%
Reconocer y posicionar el asociacionismo laboral y local de discapacidad	15	23,281	349,217	0.12%

Conformar y configurar idoneidad familiar con discapacidad.	60	23,281	1,396,870	0.48%
Reconocer y promocionar de idoneidad familiar de discapacidad.	15	23,281	349,217	0.12%
Gestionar aliados estratégicos de idoneidad familiar de discapacidad.	144	23,281	3,352,487	1.14%
Configurar la agenda socio-laboral inclusiva de discapacidad.	60	23,281	1,396,870	0.48%
Promocionar y reconocer de la agenda de desarrollo socio-laboral inclusiva de discapacidad.	15	23,281	349,217	0.12%
Conformar los grupos y/o actores de multiculturalismo territorial de discapacidad.	45	23,281	1,047,652	0.36%
Capacitar y estimular grupos y/o actores de multiculturalismo territorial de discapacidad.	48	23,281	1,117,496	0.38%
Reconocer y valorar la ética de multiculturalismo territorial de discapacidad.	15	23,281	349,217	0.12%
Socializar el cronograma de actividades y presupuesto de intervención a la Secretaria de Familia.	24	23,281	558,748	0.19%
Atender comentarios, sugerencias y oportunidades de mejora del cronograma de actividades y presupuesto.	24	23,281	558,748	0.19%
Definir plan de auditoria social del proyecto.	30	23,281	698,435	0.24%
Cumplir con el cronograma auditorías programadas para el proyecto.	8	23,281	186,249	0.06%
Determinar porcentaje de cumplimiento de los proyectos propuestos.	8	23,281	186,249	0.06%
Cumplir planes de mejoramiento a los que haya lugar para el perfeccionamiento del proyecto.	10	23,281	232,812	0.08%
Publicidad y propaganda	-	-	192,000,000	65.38%
Casino y restaurante	-	-	33,408,000	11.38%

Taxis y buses	-	-	21,888,000	7.45%
Teléfono	-	-	10,800,000	3.68%
Útiles, papelería y fotocopias	-	-	4,800,000	1.63%
			293,673,694	100.00%

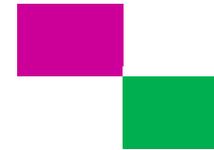
Nota: Elaboración propia.

Cronograma de Actividades/Anual

Tabla 4

Actividades	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agst	Sept	Oct	Nov
• Presentar los resultados del ejercicio de investigación y la propuesta de intervención con sus líneas de acción determinadas a la Secretaría de Familia, y los actores involucrados (comité directivo).	■									
• Socializar el plan de desarrollo socio-laboral inclusivo y las líneas de acción determinadas dentro de la Secretaría de Familia.	■					■				
• Avalar el plan de desarrollo socio-laboral inclusivo y sus líneas de acción.	■									
• Crear espacios y ámbitos de participación simple.	■									
• Determinar los actores sociales involucrados en los procesos de participación simple.	■					■				
• Gestionar aliados estratégicos de participación simple.	■					■				
• Establecer escenarios y grupos de participación consultiva.	■					■				
• Promocionar escenarios y grupos de participación consultiva.	■					■				

- Fomentar espacios y ámbitos de participación ciudadana proyectiva. 
- Capacitar e incentivar la participación proyectiva de los actores sociales con discapacidad. 
- Constituir grupos y ámbitos de meta-participación ciudadana. 
- Reconocer líderes y/o grupos meta-participativos. 
- Consolidar el asociacionismo laboral y local de discapacidad. 
- Reconocer y posicionar el asociacionismo laboral y local de discapacidad. 
- Gestionar alianzas estratégicas de asociacionismo de discapacidad local y laboral. 
- Conformar y configurar idoneidad familiar con discapacidad. 
- Reconocer y promocionar de idoneidad familiar de discapacidad. 
- Gestionar aliados estratégicos de idoneidad familiar de discapacidad. 
- Configurar la agenda socio-laboral inclusiva de discapacidad. 
- Promocionar y reconocer de la agenda de desarrollo socio-laboral inclusiva de discapacidad. 
- Conformar los grupos y/o actores de multiculturalismo territorial de discapacidad. 
- Capacitar y estimular grupos y/o actores de multiculturalismo territorial de discapacidad. 
- Reconocer y valorar la ética de multiculturalismo territorial de discapacidad. 
- Socializar el cronograma de actividades y presupuesto de intervención a la Secretaria de Familia. 



- Avalar el cronograma de actividades y presupuesto del plan.
- Atender comentarios, sugerencias y oportunidades de mejora del cronograma de actividades y presupuesto.
- Definir plan de auditoria social del proyecto.
- Cumplir con el cronograma auditorías programadas para el proyecto.
- Determinar porcentaje de cumplimiento de los proyectos propuestos.
- Cumplir planes de mejoramiento a los que haya lugar para el perfeccionamiento del proyecto.



Nota: Elaboración propia.

Referencias Bibliográficas

- Gobernación del Quindío (2013). Informe de las condiciones sociales y económicas del departamento del Quindío Vigencia 2013. Planeación Departamental. Recuperado de: http://quindio.gov.co/home/INFORME_DEPARTAMENTO_DEL_QUIND%8DO.pdf
- Gobernación del Quindío (2015a). Política pública de discapacidad. Dirección Adulto Mayor y Discapacidad. Recuperado de: <http://quindio.gov.co/personas-mayores-y-la-discapacidad>
- Gobernación del Quindío (2015b). Inician talleres departamentales de Familia. Jefatura de Familia. Recuperado de: <http://quindio.gov.co/direccion-familia-y-desarrollo-humano/jefatura-de-familia>
- Gobernación del Quindío (2015c). Política Pública de Discapacidad. Jefatura de Juventud. Recuperado de: <http://quindio.gov.co/direccion-familia-y-desarrollo-humano/oficina-de-juventud>
- Gobernación del Quindío (2015d). Mujer Equidad de Género. Dirección de Familia y Desarrollo Humano. Recuperado de: <http://quindio.gov.co/direccion-familia-y-desarrollo-humano/mujer-equidad-de-genero>
- Gobernación del Quindío (2016a). Proyecto de plan departamental de desarrollo 2016 – 2019 “En defensa del bien común”. Consejo Departamental. Secretaría Departamental de Planeación. Recuperado de: http://www.quindio.gov.co/medios/imagenes/la-gobernacion/PROYECTO_PLAN_DESARROLLO_2016-2019.pdf

Gobernación del Quindío (2016b). Manual específico de funciones y competencias laborales.

Recuperado

de:

http://www.quindio.gov.co/home/MANUAL_DE_FUNCIONES_2016.pdf

Gobernación del Quindío (S.F). Subcategorías. Dirección de Poblaciones. Recuperado de:

<http://quindio.gov.co/direccion-de-poblaciones>

Losada, S. (2016). Metodología de la intervención social. Madrid Editorial Síntesis. ISBN:

9788490773550