



Diseño de mecanismo de relacionamiento interinstitucional para la Gerencia de Personas con Discapacidad de la Gobernación de Antioquia.

Ana Maria Agudelo Echeverri

Informe de práctica para optar al título de Bioingeniera

Asesora

Sara Ramírez Jiménez, Bioingeniera, Magíster (MSc) en Gerencia de proyectos

Asesora externa

Sofía Escudero Ramírez, Gerente de Persona con discapacidad, Especialista en Gerencia de talento humano

Universidad de Antioquia

Facultad de Ingeniería

Bioingeniería

Medellín, Antioquia, Colombia

2022

Cita	Agudelo Echeverri [1]
Referencia	[1] A. M. Agudelo Echeverri, “Diseño de mecanismo de relacionamiento interinstitucional para la Gerencia de Personas con Discapacidad de la Gobernación de Antioquia”, Trabajo de grado profesional, Bioingeniería, Universidad de Antioquia, Medellín, Antioquia, Colombia, 2022.
Estilo IEEE (2020)	



Centro de Documentación Ingeniería (CENDOI)
Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decano/Director: Jesús Francisco Vargas Bonilla.

Jefe departamento: Juan Diego Lemos Duque.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

A mi mamá que, aunque nos faltaron muchos momentos juntas, me llenaste de fuerza y aprendizajes para culminar este proceso, sé que estarías igual de orgullosa por verme terminar esta etapa. A mi papá por darme la fortaleza para no rendirme y guiarme para encontrarle solución a los problemas presentes. A mis hermanos por estar ahí para mí.

Agradecimientos

A mi asesora Sara Ramírez por llenarme de apoyo y seguridad con sus consejos y motivación para lograr hoy este proyecto. A la Gerencia de Personas con Discapacidad por darme la oportunidad de demostrar mis conocimientos y ponerlos en práctica para el apoyo de la población con discapacidad. A mi familia y amigos que han estado presentes regalándome su apoyo. A la Universidad de Antioquia y sus profesores que me formaron para ser la gran profesional que espero ser.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	11
III. JUSTIFICACIÓN.....	12
IV. OBJETIVOS.....	13
A. <i>OBJETIVO GENERAL</i>	13
B. <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	13
V. MARCO TEÓRICO	14
VI. METODOLOGÍA	17
VII. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	19
I. CARACTERIZACIÓN A NIVEL MUNICIPAL.....	19
II. IDENTIFICACIÓN DE CARACTERÍSTICAS ESTRATEGIAS MUNICIPALES – ORGANIZACIONES EXTERNAS.....	31
III. ANÁLISIS DE PROCESOS INTERNOS.....	33
IV. ESTRUCTURACIÓN DE MECANISMO DE RELACIONAMIENTO	35
V. PROTOTIPADO DE MECANISMO	38
VI. ACTIVIDADES Y APORTES A LA GERENCIA.....	44
VIII. CONCLUSIONES.....	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	50

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Ámbitos que trabajan las organizaciones caracterizadas.....	31
Tabla 2. Mecanismo de relacionamiento para el evento: semana de la discapacidad	38
Tabla 3. Mecanismo de relacionamiento para las estrategias municipales.....	40
Tabla 4. Mecanismo de relacionamiento para las organizaciones afines a discapacidad.	41
Tabla 5. Mecanismo de relacionamiento para las dependencias de la Gobernación de Antioquia.	42

LISTA DE FIGURAS

Fig. 1 Estructura de descomposición del trabajo para proyecto de práctica.	17
Fig. 2. Personas con discapacidad en las subregiones de Antioquia.	19
Fig. 3. Distribución de la población según el tipo de discapacidad.	20
Fig. 4. Tipos de discapacidades que trabajan las organizaciones caracterizadas.	31
Fig. 5. Necesidades observadas en las organizaciones caracterizadas.	32
Fig. 6. Necesidades observadas en las estrategias municipales identificadas.	33
Fig. 7. Mecanismo de relacionamiento diseñado.	37

SIGLAS, ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

CAIPD: Centro de Atención Integral Para Personas con Discapacidad.

DANE: Departamento Administrativo Nacional De Estadística.

GPcD: Gerencia De Personas Con Discapacidad.

ICBF: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

IMER: Instituto Municipal de Educación física, deporte y recreación de Rionegro.

INCERDE: Instituto Cejeño para la Recreación y el Deporte.

INCI: Instituto Nacional para Ciegos.

ONG: Organizaciones No Gubernamentales.

PcD: Persona con Discapacidad.

RBC: Rehabilitación Basada en Comunidad.

RLCPD: Registro de Localización y Caracterización de la Población con Discapacidad.

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje.

UAI: Unidad de Atención Integral.

UNISED: Unión por el Ser Diferente.

RESUMEN

Los mecanismos de relacionamiento son estrategias utilizadas para entablar una relación de negocios, en la mayoría de los casos con una empresa, organización o grupo de personas que se ve afectado por el trabajo realizado de la entidad, esto hace que todos los involucrados se sientan validados, importantes y, en algunas ocasiones, considerados para la toma de decisiones. Este tipo de procesos requieren de tiempo para conocer a profundidad cada grupo de interés y cuál es la mejor estrategia para construir una relación exitosa con ellos. Se utilizan comúnmente en empresas donde los procesos de sostenibilidad son de gran importancia, o les interesa mantener una buena relación, creando aliados para los proyectos que se realizan. La Gerencia de Personas con Discapacidad, al ser una nueva dependencia dentro de la Gobernación de Antioquia, y ser una de las primeras creadas en el país, aún no es muy conocida en el territorio. Internamente, no se conocen muchos de los procesos que se han desarrollado durante años en temas de discapacidad, es por esto que en este proyecto, se diseñó un mecanismo de relacionamiento, el cual facilita la articulación interinstitucional entre proyectos, organizaciones y entidades municipales. Para esto se identificaron las estrategias municipales que se llevan a cabo en algunos municipios del departamento, se caracterizaron organizaciones afines a discapacidad y se conocieron sus necesidades, siendo la principal la articulación. Además, se buscaron procesos de relacionamiento interno en la Gerencia, y se planteó una estrategia para realizarlos. Se tomó como base para el diseño del mecanismo adecuado para la organización el “Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés” elaborado por las Naciones Unidas para medio ambiente, y finalmente, se realizaron prototipados del mecanismo para demostrar su correcto funcionamiento.

***Palabras clave* — Mecanismo de relacionamiento, Grupos de interés, Gerencia de Personas con Discapacidad, Articulación.**

ABSTRACT

Engagement models are strategies used to set up business relationships, usually with a company, organization, or group of persons affected by the work performed by the entity. This makes everyone involved feel validated, important, and sometimes considered in decision-making. This type of process requires time to know in-depth each stakeholder and what is the best strategy to build a successful relationship with them. They are commonly used in companies where sustainability processes are especially important, or they are interested in maintaining good relationships, creating allies for the projects that are carried out. The People with Disabilities Management Department, being a new division in the Government of Antioquia, and being one of the first created in the country, is not recognized yet in the territory. Many of the processes that have been developed over the years on disability issues are internally not known; that is why in this project an engagement model was designed to link up and facilitate inter-institutional coordination between projects, organizations, and municipal entities. For this purpose, the municipal strategies that are carried out in some municipalities of the department were identified. Organizations related to disability were characterized and their needs were known, the main one being articulation. In addition, the internal relationship processes in the Direction were sought, and a strategy to carry them out was proposed. "The Stakeholder Engagement Manual" developed by the United Nations for the environment was taken as a basis for the right design of the model for the organization, and finally, test and examples to prove the correct model performance.

***Key words* - Engagement model, Stakeholders, People with Disabilities Management Department, Articulation.**

I. INTRODUCCIÓN

Desde la creación de la Gerencia de Personas con Discapacidad se ha proyectado que la línea de *Innovación Inclusiva* logre con las tecnologías existentes, cerrar las brechas de un largo abandono para una población vulnerable como lo son las personas con discapacidad; siendo su objetivo misional “*impulsar en los diferentes sectores la generación de iniciativas de innovación orientadas al desarrollo de estrategias que mejoren las condiciones de vida de las personas con discapacidad*”, estableciendo estrategias de relacionamiento interinstitucional, identificando y ajustando instrumentos de análisis de información para el seguimiento de indicadores y el fomento de ajustes razonables [1]. Esta Gerencia al estar en proceso de crecimiento y más específicamente la línea de Innovación Inclusiva, es necesaria una estructuración y creación de estrategias para que se logre cumplir con sus objetivos, desarrollando diferentes mecanismos y procesos para el relacionamiento con diferentes organizaciones, entes municipales y dependencias de la Gobernación de Antioquia; y más que aun no se tiene muy claro el panorama y los temas en discapacidad se están tratando, ni quienes pueden ser las organizaciones o grupos interesados para entablar una relación de trabajo y cumplir metas en conjunto. Es por esto que se plantea diseñar un mecanismo de relacionamiento que pueda ayudar y apoyar los procesos anteriormente mencionados, promoviendo la articulación interinstitucional entre proyectos, organizaciones y entidades municipales.

En el presente informe se describe la organización donde se realizó la practica académica, se aborda más a fondo el planteamiento del problema, seguido por el marco teórico para entender y contextualizar al lector en conceptos relevantes para el entendimiento del informe, posteriormente la metodología utilizada para dar cumplimiento a los objetivos planteados, seguido por los resultados obtenidos y finalmente las conclusiones sobre la realización de este proyecto.

II. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La Gobernación de Antioquia es el ente constitucional encabezado por el poder ejecutivo del departamento de Antioquia y es donde se dirigen las diferentes dependencias administrativas que conforman el estado, esta se divide en diferentes Secretarías y Gerencias encargadas de las necesidades del territorio, una de ellas es la Secretaría de Inclusión Social y familia, la cual busca *“Generar condiciones que contribuyan a la promoción, protección, restitución y garantía de los derechos de los diferentes grupos poblacionales, mediante de la formulación, articulación, coordinación e implementación de estrategias, políticas sociales y mecanismos de acción constitucional, legal, comunitaria y organizacional para el mejoramiento de la calidad de vida, el bienestar y desarrollo de los habitantes del departamento de Antioquia [2].*

Por medio del Decreto No.2020070002567 del 5 de noviembre del 2020, *“Por el cual se determina la estructura administrativa de la administración departamental, se definen las funciones de sus organismos y dependencias y se dictan otras disposiciones” [1]*, se dio paso a la creación de dos nuevas Gerencias dentro de esta Secretaría, una de ella siendo la Gerencia de Personas con Discapacidad. Esta Gerencia tiene como objetivo *“Generar acciones que permitan oportunidades para la inclusión social, familiar y laboral de las personas con discapacidad a través del fortalecimiento de las Políticas Públicas y la articulación interinstitucional e intersectorial”,* a través de tres líneas estratégicas basadas en la política pública de discapacidad e inclusión social 2015-2025 [3], que son Gobernanza, Fortalecimiento de la capacidad humana e Innovación inclusiva.

La línea de *Innovación Inclusiva* pretende impulsar en los diferentes sectores la generación de iniciativas de innovación orientadas al desarrollo de estrategias que mejoren las condiciones de vida de las personas con discapacidad, estableciendo estrategias de relacionamiento interinstitucional, identificando y ajustando instrumentos de análisis de información para el seguimiento de indicadores y el fomento de ajustes razonables. Si bien, la Gerencia fue creada desde febrero, solo hasta julio de 2021 se comenzaron a estructurar los diferentes procesos y proyectos para llevar a cabo en lo que resta de la administración vigente.

III. JUSTIFICACIÓN

La Gerencia de Personas con Discapacidad es una dependencia recientemente conformada, por lo que no es muy conocida por la población en general del departamento de Antioquia y en muchos casos, tampoco dentro del centro administrativo de la Gobernación y organizaciones que tratan temas de discapacidad. Al estar en un proceso de estructuración y siendo uno de sus objetivos misionales dentro de una de sus líneas de trabajo, la Gerencia tiene como una de sus principales tareas establecer relaciones y generar articulación, para que de esta manera se pueda llegar a más población con un mayor impacto. Sin embargo, al no tener claro quiénes deben ser los grupos de interés para establecer el relacionamiento, ni la manera de realizar un primer contacto, se pueden complicar los procesos, siendo necesario un plan con la identificación de posibles grupos y estrategias de relacionamiento.

Es ahí donde el desarrollo de un mecanismo de relacionamiento es el primer paso para entablar de manera correcta una conexión para trabajar en conjunto, siendo esto la unión de diferentes estrategias y actividades para comenzar una relación con una organización o persona de interés, formulando y creando diferentes objetivos e ideales para realizar proyectos con un fin en común. Los mecanismos de relacionamiento son de gran importancia dentro de una empresa, es por esto que algunas de las más importantes del país y principales multinacionales, centran años de investigación para identificar de manera exitosa estos procesos, por lo que la Gerencia al dar el primer paso, comenzando con la investigación, identificando posibles temas a tratar y grupos de interés, podrá lograr de una forma más acertada el cumplimiento de sus objetivos.

Es en esta primera etapa donde la ingeniería entra a realizar el mayor trabajo, en este caso la bioingeniería, debido a que se tienen competencias para trabajar la discapacidad, por medio los conocimientos en rehabilitación, elementos de apoyo y diferentes dispositivos que pueden apoyar a la población, además del pensamiento investigativo y estratégico para plantear e idear soluciones a las necesidades encontradas.

IV. OBJETIVOS

a. Objetivo general

Diseñar un mecanismo de relacionamiento que promueva la articulación interinstitucional entre proyectos, organizaciones y entidades municipales, fortaleciendo la línea Innovación Inclusiva de la Gerencia de Personas con Discapacidad.

b. Objetivos específicos

Caracterizar estrategias efectivas de los municipios del departamento de Antioquia en pro de las personas con discapacidad que puedan ser replicadas.

Determinar características comunes entre organizaciones y proyectos orientados a la discapacidad y las estrategias reconocidas en los municipios.

Analizar los procesos internos de la Gerencia de Personas con Discapacidad asociados con la articulación interinstitucional, identificando los aspectos susceptibles de mejora.

Elaborar un mecanismo de relacionamiento que permita sistematizar la interacción entre proyectos, instituciones y la Gerencia de Personas con Discapacidad.

V. MARCO TEÓRICO

Una **Organización** se define como un ente o institución formada por dos o más personas unidas para coordinar esfuerzos y alcanzar unas metas y objetivos determinados [4]. Las **Organizaciones Sociales** son conocidas como Organizaciones No Gubernamentales (ONG), que tienen como objetivo la restitución, protección y/o defensa de derechos, además de impulsar el desarrollo comunitario en sus dimensiones política, social y económica [5].

En Colombia existen diferentes tipos de ONG dependiendo de sus fines y su destinación de utilidades. Existen otro tipo de agrupaciones de personas con fines comunes como las **Asociaciones**, las cuales pueden ser públicas o privadas, son un instrumento de vinculación de capital entre una entidad estatal y una persona natural o jurídica, que provee bienes públicos y servicios relacionados, involucrando la retención y transferencia de riesgos entre las partes y el mecanismo de pago [6]. Una **Cooperativa** *“es la empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general”* [7]. Las **Fundaciones** son una *“persona jurídica dedicada a la beneficencia, enseñanza o piedad, que continua la voluntad de quien la erige”* [8], y los **Comités** son un *“conjunto de personas elegidas para desempeñar una labor determinada, especialmente si tiene autoridad o actúa en representación de un colectivo”* [9]; este tipo de organizaciones se encuentran en los diferentes municipios del departamento de Antioquia apoyando y acompañando diferentes procesos con la población de interés para cada una de ellas.

Las personas, grupos, organizaciones y tipos de agrupaciones anteriormente descritas tienen diversas interacciones entre estas, las cuales se dan por medio de diversos métodos, esto es conocido como **Relacionamiento** [10]. Asimismo, las **Estrategias de Relacionamiento** son el conjunto de estrategias proyectadas que permiten la consulta y comunicación con los grupos de interés [11]. Existen **Mecanismos de Gestión** los cuales son formas de trabajar en algo para llevar a cabo iniciativas, propuestas y propósitos, orientados a grandes metas como pueden ser la obtención de recursos, generación de cambios sociales e incidencias políticas [5]. Empresas como Nutresa, el grupo EPM, Colsanitas, entre muchas otras, han realizado durante varios años procesos de investigación para hallar los mecanismos óptimos para trabajar con los grupos de interés que

han identificado y con los cuales interactúan diariamente [12][11][13], todo esto encaminado al **Desarrollo sostenible** de sus empresas. Este término se define como la satisfacción de las necesidades que se tienen en el presente, sin poner en riesgo las capacidades de las generaciones futuras para suplir dichas necesidades, buscando de forma equilibrada el desarrollo económico, social y la protección del medio ambiente, convirtiéndose esto en el principio fundamental para el desarrollo empresarial a largo plazo [14].

Como herramienta para tener una idea clara de cómo se deben realizar los procesos de relacionamiento y los pasos a seguir y tener en cuenta cuando se quieren llevar a cabo estas actividades, la Organización de las Naciones Unidas en colaboración con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Stakeholder Research Associates Canada Inc., desarrollaron un manual que puede servir como guía de acuerdo con la información identificada. El **Manual para la práctica de las relaciones** con los grupos de interés, busca brindar asesoramiento para quienes estén interesados en conocer los beneficios y mejorar la efectividad en el relacionamiento con los grupos de interés en organizaciones y empresas; estableciendo diferentes etapas que se deben poner en práctica con los **Grupos de interés o Stakeholder** identificados, estos son *“aquellas personas o grupos de personas que se ven afectados o se podrían ver afectados por las operaciones de una organización o empresa”*, como por ejemplo los clientes, empleados, proveedores, accionistas, consumidores y la sociedad en general. Algunos de los beneficios que tiene desarrollar este tipo de procesos son: facilitar la gestión de riesgos y mejorar la reputación, generar mejoras en procesos de producción, informar y educar respecto al contexto empresarial, desarrollar espacios de trabajo en conjunto brindando oportunidades para la participación y toma de decisiones para la solución de problemas y cumplimiento de objetivos [15].

Algunos mecanismos son por ejemplo una **Llamada telefónica**, entablando una conversación directa con la persona de interés; **Mecanismos on-line**, utilizando la página web de la organización, o por medio de herramientas informáticas para la realización de actividades de manera remota; **Foros múltiples**, entre diferentes grupos de interés para tocar temas en común [15]; la **Vinculación en Espacios Públicos y Privados de Participación Social**, espacios planeados, generados en los que se tienen como objetivo central el ejercicio de incidencia política y la participación social; los **Convenios o Alianzas Estratégicas** que *“se generan entre dos o más organizaciones para desarrollar procesos o proyectos, donde se espera que al unir esfuerzos se obtengan mejores*

resultados que si el trabajo se desarrollara de forma individual”; y la **Inscripción en Organismos con Incidencia a Gran Escala** donde se da posibilidad de vincularse y participar en organizaciones o redes de mayor cobertura lo que incrementa las posibilidades de lograr los cambios sociales buscados y una mayor incidencia política [5].

La **Articulación** es un proceso que necesita *“apoyo técnico y voluntad política en todos los ámbitos y niveles de decisión, su construcción es paulatina a través de la gestión y ejecución de las acciones”*, esto conlleva a la toma de decisiones conjunta y el desarrollo de estrategias, requiere construir relaciones respetuosas pero no complacientes, que permitan manifestar diferencias e inconformidades entre los participantes, debatirlas y comprometerse con el cambio; más específicamente la **Articulación interinstitucional** es *“el proceso mediante el cual, las instituciones se ponen de acuerdo y definen acciones, propósitos, objetivos, metas, métodos de trabajo; se distribuyen roles y funciones para llevar a cabo dichas acciones y lograr los propósitos conjuntamente”* [16].

VI. METODOLOGÍA

Para la realización de la metodología se utilizó una estructura de descomposición del trabajo, como se observa en la Fig. 1

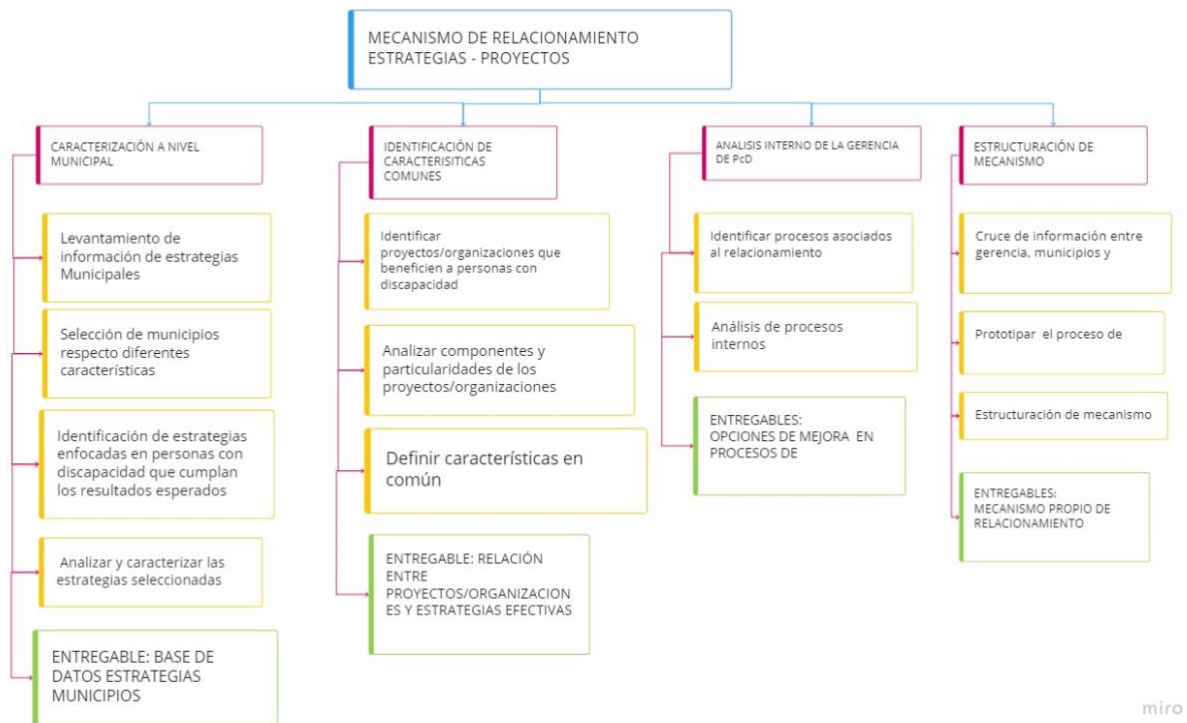


Fig. 1 Estructura de descomposición del trabajo para proyecto de práctica.

Caracterización a nivel municipal: en esta primera etapa se buscó recopilar información de los municipios de Antioquia por medio de herramientas internas que permitieran tener un panorama estadístico de la población, de esta forma se seleccionaron diferentes municipios de acuerdo a su porcentaje de personas con discapacidad, resultados positivos en indicadores, seguimiento a la política pública de discapacidad, entre otros criterios que se consideraron relevantes. Posteriormente se visitaron y se identificaron estrategias enfocadas en las personas con discapacidad de estos municipios, se analizó esta información obtenida, y se obtuvo una base de datos de la caracterización de estrategias.

Determinar características comunes: se identificaron proyectos y organizaciones externas que benefician a las personas con discapacidad, determinando sus componentes y particularidades como alcance, área de influencia, grupos de interés, tipo de discapacidad, entre otros, obteniendo información respecto a sus necesidades y poniéndolas en común respecto a las encontradas en los municipios del departamento, de esta manera se obtuvo información para el diseño del mecanismo de relacionamiento de estos dos grupos de interés estudiados.

Análisis interno de la Gerencia de Personas con Discapacidad: se realizó un análisis interno detallado respecto a los procesos asociados al relacionamiento interinstitucional que se llevan a cabo dentro de la Gerencia de Personas con Discapacidad, y de interés, detectando oportunidades de mejora buscando facilitar y estructurar los futuros procesos que se realicen.

Estructuración de mecanismo de relacionamiento: se analizó la información obtenida en las tres etapas anteriores, se investigaron empresas que contaran con mecanismos de relacionamiento que pudieran ser utilizadas como referencia para el diseño del mecanismo propio de la organización y se utilizó como base principal el *Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés*, teniendo en cuenta las fases descritas en este. Posteriormente se realizó un diseño de mecanismo de relacionamiento que diera respuesta a las necesidades observadas, este como primer paso para continuar con el proceso de desarrollo de un mecanismo óptimo, finalmente se desarrollaron prototipados del mecanismo para verificar su funcionamiento.

VII. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Esta práctica tuvo una duración de 5 meses dentro de la organización, iniciando el 2 de agosto y finalizando el 31 de diciembre de 2021, por lo que fue necesario la obtención de resultados de forma rápida y eficiente. Para esto, se utilizó información con la que se contaba en la Gerencia de personas con Discapacidad, se realizaron visitas a municipios del departamento y se utilizó la herramienta de Data Studio para el análisis y visualización de la información.

i. Caracterización a nivel municipal

Inicialmente se realizó un levantamiento de información del departamento para conocer la población que con discapacidad e identificar a los posibles municipios a visitar. Se comenzó haciendo uso del Registro de localización y caracterización de la población con discapacidad (RLCPD), el cual es la fuente oficial de información sobre las personas con discapacidad en Colombia a corte de 2020 cuando se realizó el último reporte; según este reporte en Antioquia se reportan 205.548 personas con discapacidad, siendo uno de los departamentos con mayor población con discapacidad según la última encuesta del DANE en el año 2020 [17], distribuida en las subregiones de Antioquia de la siguiente manera como se observa en la Fig. 2:

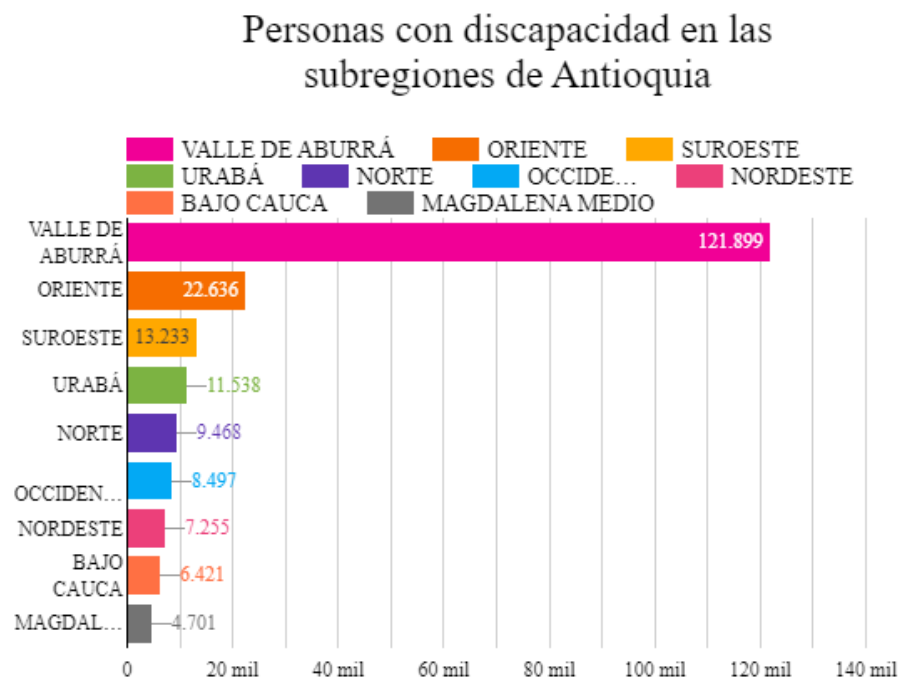


Fig. 2. Personas con discapacidad en las subregiones de Antioquia.

Adicionalmente, desde la Gerencia se cuenta con un aplicativo de caracterización para la población del departamento de Antioquia con el fin de tener una información más veraz y actualizada, este aplicativo lleva en funcionamiento desde octubre de 2021 y hasta el momento se han caracterizado la distribución de discapacidades en el departamento, como se observa en la Fig. 3:

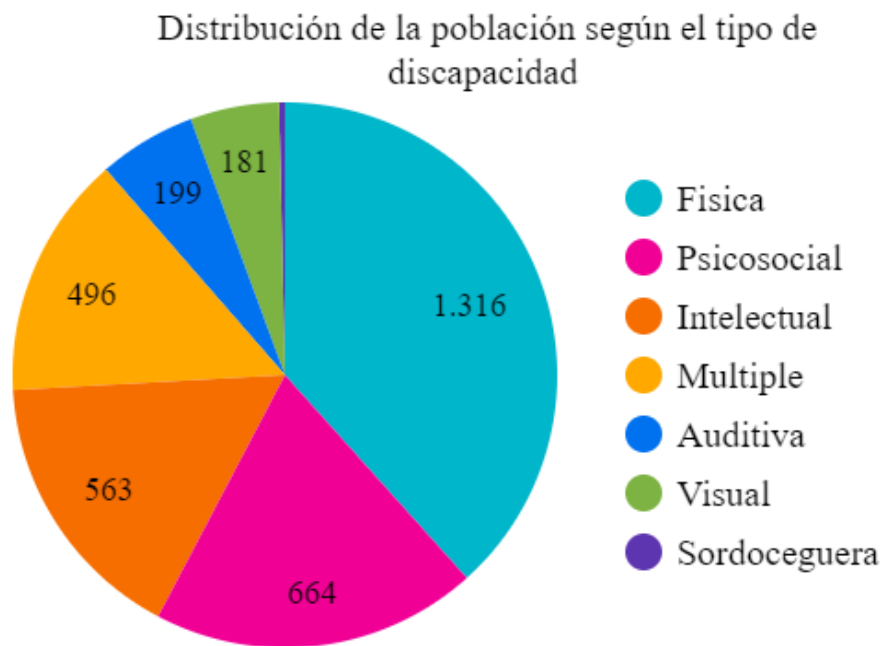


Fig. 3. Distribución de la población según el tipo de discapacidad.

Luego de tener un panorama de la población en el departamento se hizo uso de diferentes indicadores dentro de la Gerencia para la selección de los municipios a visitar y a conocer las estrategias que tienen en cada uno de sus territorios, se utilizaron los siguientes ítems para la selección de los municipios:

- Se cuenta con política pública de discapacidad.
- Se tiene comité municipal de discapacidad.
- Se tienen organizaciones sociales.
- Cuentan con estrategias estructuradas para la participación de la población.

De acuerdo con lo anterior mencionado, se seleccionaron 8 municipios, los cuales pertenecen a las subregiones de Oriente y Valle de Aburrá, donde se trabaja continuamente estrategias para que la población con discapacidad se sienta incluida, potencialice sus habilidades y logre mayor

autonomía en diferentes etapas de la vida. Esto con el fin de identificar diferentes características de ellas y lograr formular un mecanismo para replicarlas en otros municipios donde se ha identificado la necesidad de tener dichas estrategias, y fortalecer las ya creadas por medio de las organizaciones afines a discapacidad identificadas y caracterizadas.

Esto fue lo encontrado en los municipios visitados:

El Retiro

El programa es cubierto por la administración municipal donde participan 35 personas con discapacidad del municipio en las diferentes estrategias, cuentan con diferentes convenios con diferentes dependencias de la administración municipal y empresas privadas; si bien es un municipio que todavía no cuenta con una política pública de discapacidad, es uno de los municipios a resaltar por su trabajo con la población con 8 estrategias para la participación de las personas.

- **Subsidios:** por parte de la administración se dan subsidios económicos bimensualmente a 125 familias del municipio.
- **Terapia psicológica, fonoaudiología:** por medio de la fundación Fasor, se realiza acompañamiento psicológico y fonoaudiólogo para las personas con discapacidad que lo necesiten.
- **Talleres:** se hacen diferentes talleres sobre temas de interés para los ciudadanos, como sexualidad, habilidades blandas, productividad, entre otros temas que sean pedidos y seleccionados por la comunidad participante.
- **Plan acompañame:** se realizan terapias físicas domiciliarias a personas con discapacidad que no pueden desplazarse fácilmente fuera de sus hogares.
- **Acompañamiento psicológico para padres y cuidadores:** se brinda acompañamiento psicológico y talleres de formación a los padres de familia para que ayuden a sus hijos a que puedan ser más independientes y autónomos.
- **Talleres de pedagogía:** se realizan talleres de habilidades para la vida diaria, además de talleres de música, danza y teatro.
- **Talleres de productividad:** por medio del convenio que se tiene con el SENA, se dan capacitaciones que pueden servir para realizar actividades productivas. Se dictan talleres de manualidades con papel maché y manipulación de alimentos.

- **Programa de alimentación y hábitos saludables:** por medio de asesoramiento y diferentes actividades se busca mejorar la calidad de vida de las personas que tienen problemas de sobrepeso.

Envigado

El programa con el que se trabaja se llama “sumemos capacidades” conformado por 6 profesionales, cuentan con diferentes convenios interadministrativos y convenios privados que se realizan por medio de contratos con la administración con diferentes organizaciones que se encuentran en el municipio, se tienen alrededor de 12 estrategias con enfoques diferenciales para algunas discapacidades.

- **Estimulación temprana:** actividad a cargo de la Institución Aula Abierta; se encarga de los niños de 0 a 4 años, se realizan diferentes actividades de acuerdo con el nivel de desarrollo de los niños. Para niños con discapacidad motora o cognitiva, se realiza una evaluación identificación y desarrollo de un programa integral con enfoque biopsicosocial y entrenamiento y capacitaciones para la familia o cuidadores para continuar con el proceso en casa. Se realiza acompañamiento a la familia para el conocimiento y aceptación de la discapacidad.
- **Plan tutelar:** programa para jóvenes que ya no están en el proceso escolar, sus actividades van dirigidas a los ejes: artístico, pedagógico, comunicativo, social, ocupacional y deportivo; se realiza formación y fortalecimiento de habilidades para la vida para construir su proyecto de vida y fortalecer su autonomía e independencia.
- **Programa de preparación ocupacional y formación para el trabajo:** se forman en competencias básicas, digitales y habilidades blandas para el perfilamiento para un trabajo productivo. Se realizan convenios con universidades, SENA, y empresas para prestar capacitaciones a las personas.
- **Atención en el área rural:** se visita a las personas con discapacidad de la zona rural del municipio que pueden tener mayores dificultades para trasladarse a la zona urbana.
- **Investigación y desarrollo de tecnología de apoyo para niños, jóvenes y adultos con discapacidad cognitiva y motora:** por medio de herramientas y servicios tecnológicos, las

personas con discapacidad motora pueden apoyar sus procesos de aprendizaje e interactuar en un ambiente más accesible, ser competentes en su lugar de trabajo, más independientes y mejorar su calidad de vida.

- **Centro de vida independiente:** se realizan actividades de rehabilitación integral a la población adulta con discapacidad física y cognitiva.
- **Programa de actividad física y procesos deportivos:** se realizan semilleros en diferentes deportes para que participen en diferentes actividades competitivas. Se llevan a cabo diferentes actividades para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.
- **Talleres de pintura, danza y música:** en convenio con la institución Débora Arango, se realizan talleres donde cada persona elige lo que quiere desarrollar.
- **Inclusión laboral:** se realiza una evaluación de la persona con discapacidad y se hace gestión empresarial, se realizan capacitaciones para fortalecer las habilidades blandas y que de esta manera puedan permanecer más tiempo en el entorno laboral.
- **Sensibilización a entidades municipales:** se trabaja internamente para que los servidores del municipio sepan que es la discapacidad y puedan tener un trato más sensible y adecuado con los habitantes.
- **Asesoría psicológica:** acompañamiento psicológico a la persona con discapacidad y su familia.
- **Programa para personas con discapacidad visual:** atención en áreas tiflológicas y tiflotecnología en convenio con la biblioteca municipal, con capacitaciones en manejo de sistema YOSS y uso del bastón.

La Ceja

En el municipio se cuenta con una Unidad de Atención Integral (UAI), donde se realizan 13 estrategias para potencializar y acompañar a la población, cuentan con convenios con diferentes empresas y fundaciones, además de una empresa transportadora del municipio, si es necesario movilizar a las personas.

- **Paquete nutricional:** se entregan paquetes nutricionales a 290 familias, por parte de la administración y algunos por parte de la gobernación por medio de la Gerencia de Seguridad Alimentaria y Nutricional - Maná; estos paquetes se entregan de acuerdo con diferentes criterios y se prioriza a las personas con mayores necesidades.

- **Salud contigo:** capacitaciones sobre alimentación y vida saludable.
- **Acceso a servicios de salud:** por medio de una empresa de transporte del municipio, se presta el servicio de traslado a citas médicas u otros servicios a la ciudad de Medellín o dentro del municipio para las personas con dificultades mayores de movilidad.
- **Banco de ayudas técnicas:** desde la administración municipal se prestan diferentes herramientas de apoyo a las personas con discapacidad del municipio sea algo temporal o de forma permanente.
- **Música para ver:** por medio de la fundación Yamaha y fundación 1+1 se realizan capacitaciones para las formadoras y personas con baja visión, se prestan los instrumentos, se dan guías para la persona con discapacidad y su familia para acompañar el proceso de aprendizaje.
- **Club deportivo sin límites:** se realizan diferentes programas deportivos por medio de INCERDE como natación, futbol, atletismo bocha, los espacios deportivos los presta la administración, también se apoya a las personas de la Unidad de Atención Integral.
- **Acondicionamiento físico y atención en salud:** se apoya a las personas con discapacidad y sus cuidadores, se trabajan diferentes temas desde el deporte y la parte emocional.
- **Equinoterapia:** por medio de la escuela de equinoterapia, se realiza proceso de rehabilitación por medio de los equinos para 100 personas con diferentes discapacidades.
- **Acompañamiento psiquiátrico:** convenio con la clínica del Oriente, a través ICBF donde se da apoyo a 300 personas con discapacidad psicosocial.
- **Inclusión laboral:** la empresa Comfenalco realiza capacitaciones respecto a inclusión laboral a empresas y personas, se han incluido laboralmente a 10 personas.
- **Visitas domiciliarias:** acompañamiento de alrededor de 100 personas con discapacidad severa y sus familias del municipio, por medio de un fisioterapeuta para realizar diferentes actividades que puedan continuar realizando.
- **Capacitaciones en habilidades:** por medio de convenio con la fundación Asocemer, se dictan capacitaciones a las personas para que desarrollen diferentes productos que puedan aportar tanto económicamente como para su autonomía.
- **Unidades productivas:** los padres de familia de la Unidad de Atención Integral realizan diferentes manualidades y se venden en las ferias de emprendedores del municipio.

La Unión

En este municipio son las asociaciones las que encargan de realizar estrategias para la población con discapacidad, la administración les da los recursos destinados para este trabajo, es uno de los municipios pioneros en realizar acompañamiento por medio de equino terapia, lo cual hace que las personas se sientan independientes y autónomas, además de todos los beneficios que tienen para las personas. Se cuenta con diferentes convenios con el SENA, instituciones educativas y el hospital para apoyar el proceso de certificación.

- **Fortalecimiento de la capacidad humana:** la organización UNISED realiza diferentes actividades para apoyar y acompañar los procesos de las personas con discapacidad:
 - Programa de salud-rehabilitación con fisioterapia: programa para personas con discapacidad y personas con necesidad de terapia temporal, a un bajo costo.
 - Programa para niños del sistema educativo, con dificultades de aprendizaje, brindando atención semanal.
 - Programa Jóvenes 13-20 años, con activación académica, entrenamiento cognitivo, formación artística, danza, teatro, taller de costura escultura, recreación y deporte, entrenamiento en buena convivencia, hábitos razonables y lectoescritura.
 - Programa para adultos, que consta de entrenamiento y fortalecimiento cognitivo, desarrollo artístico y deportivo.
 - Plan Padrino: subsidios externos a estudiantes.
 - Programa de acompañamiento domiciliario, para enseñar sobre hábitos y acompañamiento saludable.
 - Taller de emprendimiento y capacitación en Cocina y Bordado Español
 - Por parte del programa de equinoterapia se realiza rehabilitación, fortaleciendo aptitudes y habilidades de las personas con discapacidad en su mayoría cognitiva.
- **Inclusión laboral:** por medio del SENA, se envía una base de datos para el banco de la Bolsa Pública de Empleo. Se dictan charlas a las diferentes empresas del municipio para mostrar los beneficios de emplear personas con discapacidad. Se imparten diferentes cursos para que las personas con discapacidad puedan fortalecer diferentes habilidades que luego puedan servirles para el mundo laboral.

- **Recreación y deporte:** se realizan actividades físicas todos los martes con las personas y caminatas dentro del municipio.
- **Articulaciones internas:** por medio de las demás dependencias y políticas públicas que se encuentran vigentes dentro del municipio, se realizan diferentes charlas sobre temas de interés para la población con discapacidad; sexualidad, alimentación entre otras.
- **Acompañamiento a madres gestantes:** desde la gestación de las madres se busca por medio diferentes actividades que puedan prevenir la discapacidad en sus bebés, con estilos de vida saludable, desde la alimentación, el ejercicio, entre otras actividades.
- **Una discapacidad que pueda ser prevenible:** en articulación con el departamento de Policía y el Tránsito Municipal, se realizan charlas a infractores sobre las consecuencias que acarrea sufrir un accidente de tránsito.
- **Visitas domiciliarias:** mayormente al corregimiento de Mesopotamia, donde se realizan planes caseros para cuidadores y personas con discapacidad.
- **Participación para la inclusión:** se realizan actividades de concientización en instituciones educativas con respecto a tener una discapacidad y el vocabulario adecuado.

Marinilla

Por medio de diferentes convenios y articulaciones interinstitucionales, en este municipio toda la administración trabaja de forma integrada para apoyar a las personas con discapacidad, cuentan con 6 estrategias para la participación de las personas con discapacidad.

- **Acompañamiento a cuidadores:** brinda apoyo emocional, propiciando diferentes actividades a los cuidadores de las personas con discapacidad.
- **Acompañamiento discapacidad cognitiva:** se potencian las habilidades para la vida, se llevan procesos de emprendimiento que se puedan mostrar en ferias y puedan favorecer su crecimiento y autonomía.
- **Desarrollo de proyectos culturales:** se realizan semilleros de pintura, trova, danza, entre otros, para fortalecer las capacidades de las personas con discapacidad.
- **Acompañamiento a educadores:** las personas que se encuentran en el ciclo complementario de la institución la Normal para formarse como maestros, hacen que en el componente de educación inclusiva se realicen las prácticas en las instituciones educativas del municipio como docentes de apoyo.

- **Curso de lengua de señas:** se realizó un curso de lengua de señas para la población general del municipio.
- **Línea de crédito Capital Semilla:** apoyo crediticio para emprendedores con discapacidad y población en general.

Rionegro

Desde hace 25 años el municipio comenzó a trabajar el tema de discapacidad, se tiene en funcionamiento una Unidad de Atención Integral, donde trabajan más de 30 profesionales entre ellos educadores especiales, fonoaudiólogos, trabajadores sociales, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas, talleristas, psicólogos, intérprete de señas y equipo administrativo; son operadores del ICBF, tienen convenio con el SENA, COMFAMA, IMER, entre otros internamente dentro de la administración municipal. En sus proyectos futuros, tienen el plan de construir un centro completo para las personas con discapacidad.

- **Inclusión educativa- primera infancia:** se brindan habilidades para que puedan continuar su proceso académico. Esta estrategia está dirigida a niños entre los 0 y 6 años, donde se trabajan las habilidades mentales básicas y se realizan actividades de preparación para cuando accedan a una institución educativa.
- **Atención personalizada y formación a familias:** se fortalecen las habilidades básicas y desarrollo integral, se apoya en el proceso de la familia haciendo que se vuelvan garantes de entornos protectores.
- **Familia y comunidad:** cuando los procesos educativos no son del todo exitosos, se clasifica a las personas con discapacidad en diferentes niveles de acuerdo con las habilidades y destrezas, donde se busca potenciar aquellas en las que se destacan.
- **Programa socio-ocupacional:** se potencializan las habilidades laborales y por medio de convenio con el SENA y Comfenalco, se dictan diferentes clases y capacitaciones para posteriormente lograr una vinculación laboral. Gracias a esto se tiene a 9 personas trabajando en diferentes empresas dentro del municipio.
- **Apoyo económico:** la administración destinó recursos para apoyar a las personas con discapacidad, donde se dan dos salarios mínimos anuales repartidos bimensualmente en todo el año. Se apoyan alrededor de 646 personas.

- **Banco de ayudas técnicas:** se dan en préstamo elementos de apoyo a las personas con discapacidad permanente o temporal del municipio.
- **Certificadores de discapacidad:** es el único municipio (además de Medellín) que aporta recursos para certificar a las personas con discapacidad. Certifican a la población con discapacidad de su municipio y de algunos municipios cercanos según la resolución 113 de 2020.
- **Atención y transporte domiciliario:** se realizan visitas a las personas con discapacidad severa que tienen dificultades mayores para moverse. Se presta servicios de transporte para mover a los ciudadanos cuando así lo requieran.
- **Actividades recreativas:** se realizan actividades recreodeportivas para las personas con discapacidad con apoyo del IMER.

Sabaneta

Existe un lugar llamado CAIPD, donde se realizan diferentes actividades para las personas con discapacidad, dichas actividades creadas a partir de quejas de la población del municipio. Las estrategias siguen el modelo multidimensional del ser, por medio de la cartilla de RBC. Cada una de estas estrategias está asociada a un indicador de producto que debe cumplir el municipio, esto también con la finalidad de que la búsqueda de recursos pueda ser más fácil. El equipo de trabajo consta de 6 profesionales entre educadores especiales, entrenadores deportivos, enfermera, fonoaudióloga, psicóloga y trabajadores sociales. En el municipio se realizan alrededor de 7 estrategias para la población participante.

- **Programa de alimentación:** se cuenta con 26 personas inscritas, donde se realizan charlas una vez al mes sobre alimentación saludable, cada dos meses se hace una revisión de los usuarios con algún riesgo específico y cada cuatro meses para todos los usuarios en general; se tiene un acompañamiento de la Gerencia de seguridad alimentaria y nutricional - Maná, donde se brindan a las familias mercados bimensualmente.
- **Caracterización de la población:** con el apoyo de cada dependencia de la administración municipal, cuando identifican una persona con discapacidad envían la información para su caracterización, se tienen 725 personas caracterizadas y de ellas, 225 son usuarios de los programas del CAIPD.

- **Proceso de atención:** por medio del enfoque diferencial a cada tipo de discapacidad, en su mayoría cognitiva, se realizan programas de música, arte, deporte, rumba aeróbica, hidroterapia para usuarios y cuidadores, equinoterapia, yoga, pilates manualidades para padres.
- **Acompañamiento a la estrategia de RBC:** por medio de la articulación con las dependencias administrativas del municipio, se busca que cada una de ellas tenga responsabilidades asignadas, para apoyar el proceso de las personas con discapacidad del municipio.
- **Jornadas lúdicas:** con articulación con el INDER se realizan diferentes actividades, también se buscan espacios de participación donde no solamente sean para personas con discapacidad.
- **Actividades de formación para PcD, familia y cuidadores:** se realizan capacitaciones para que las personas, si así lo desean, puedan crear emprendimientos familiares para apoyarse económicamente y participar de las diferentes ferias que se realizan en el municipio y en los cercanos a este.
- **Apoyo económico:** la administración municipal apoya a 113 familias del municipio, entregando un subsidio económico cada dos meses.

Sonsón

En el municipio se cuenta con una mesa de servicio desde el 2017 donde por medio del Decreto 1421 (Educación inclusiva), se han logrado diferentes actividades. Uno de sus mayores logros es la creación del centro psicopedagógico, donde se da apoyo en los procesos educativos para las personas con discapacidad. Además, se realizan capacitaciones para las instituciones educativas del municipio.

Algunas de las particularidades encontradas dentro de esta recopilación de información son:

- Una de las mayores necesidades observadas es lograr que por medio de algún objeto público de carácter obligatorio, se puedan obtener mayores recursos para esta población, de manera que se puedan generar mayores proyectos para apoyar la población con discapacidad.

- Se observa que es preciso compartir las estrategias que algunos municipios han desarrollado para suplir necesidades identificadas, puesto que hay otros municipios que presentan necesidades similares.
- Es de gran importancia la articulación con organizaciones que puedan brindar apoyo en diferentes enfoques, en su mayoría que puedan potencializar las habilidades productivas de las personas con discapacidad.
- Considerando que dentro del Departamento la mayor discapacidad es la física y psicosocial, es muy importante buscar organizaciones que puedan apoyar a dicha población con un enfoque diferente al asistencial.
- Algo necesario dentro de la administración municipal es buscar articulaciones interinstitucionales, donde cada dependencia tenga diferentes deberes en pro de las personas con discapacidad, y de esta manera puedan cumplir con diferentes indicadores y se logre mayor impacto en la población.
- Se identifica que una de las formas de obtener recursos de las administraciones municipales es articulando su plan de desarrollo con indicadores que impactan a la población con discapacidad, de manera que se genere un mayor compromiso de cumplimiento y se desarrollen más proyectos con ese fin.
- Es importante que desde las administraciones municipales se comiencen a realizar acciones para eliminar diferentes barreras comunicacionales y realizar ajustes razonables, desarrollando capacitaciones que puedan darle mayores herramientas a los servidores públicos para que la población con discapacidad se sienta mayor acompañada y respaldada.

Por medio de la herramienta Data Studio de Google se realizó un mapa interactivo del departamento de Antioquia para conocer la información general de los municipios que se visitaron y se espera que la gerencia continúe caracterizando las estrategias municipales, al igual de seguir agregando información de otros municipios y sus características a la base de datos, en el Anexo 1 se tiene un archivo donde se mostrará la información y el mapa mencionado.

ii. Identificación de características estrategias municipales – organizaciones externas

Organizaciones externas

Hasta diciembre de 2021 se caracterizaron 45 organizaciones dentro del trabajo de la línea de innovación inclusiva, de acuerdo con lo encontrado se clasificaron en diferentes ámbitos como los son salud, educación, sustento, social y empoderamiento mostrado en la Tabla 1, al igual de las discapacidades en las que trabajan observado en la Fig. 4:

Tabla 1. Ámbitos que trabajan las organizaciones caracterizadas.

Ámbito	Número de organizaciones
Empoderamiento	38
Social	21
Salud	20
Educación	19
Sustento	13

Discapacidades con las que trabajan las organizaciones

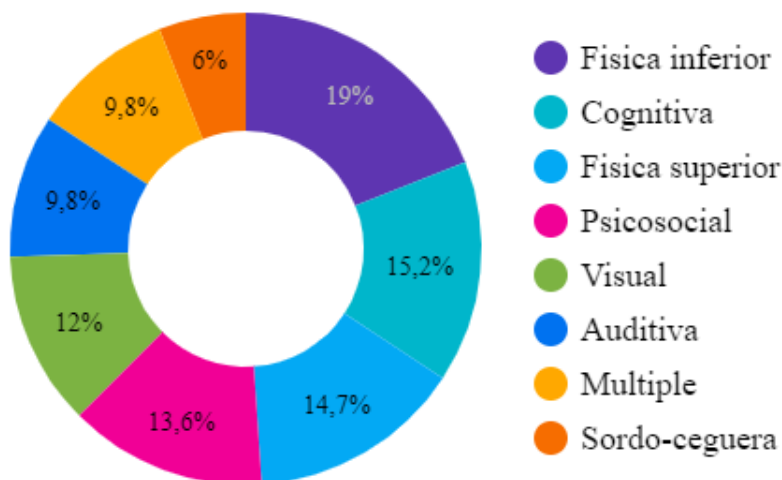


Fig. 4. Tipos de discapacidades que trabajan las organizaciones caracterizadas.

La mayoría de las organizaciones caracterizadas son sin ánimo de lucro siendo 23 de las 45 caracterizadas, donde prestan sus servicios sin ningún costo, la mayoría de ellas buscando impulsar y fortalecer las capacidades de la población y por medio de esto generar independencia y empoderamiento. También se encuentran empresas donde muchas de estas realizan y venden elementos de apoyo afines a la bioingeniería, para personas con discapacidad física y apoyo a procesos de educación para personas con discapacidad cognitiva. La discapacidad con la que más se trabaja como se observa en la Fig. 4. en las organizaciones es la discapacidad física inferior, seguida por la discapacidad física superior y discapacidad cognitiva. Dentro de la caracterización de organizaciones se ha tenido contacto con 3 instituciones de educación superior que cuentan con proyectos afines a discapacidad y que tienen procesos de inclusión educativa.

Necesidades observadas

Para lograr observar puntos en común entre organizaciones caracterizadas que trabajen temas de discapacidad y estrategias municipales con el fin de potencializarlas y replicarlas, uno de los puntos a tener en cuenta fueron las necesidades que se obtuvieron en las visitas de caracterización e identificación de cada una de ellas, donde las principales necesidades que se observaron son:

Necesidades de organizaciones

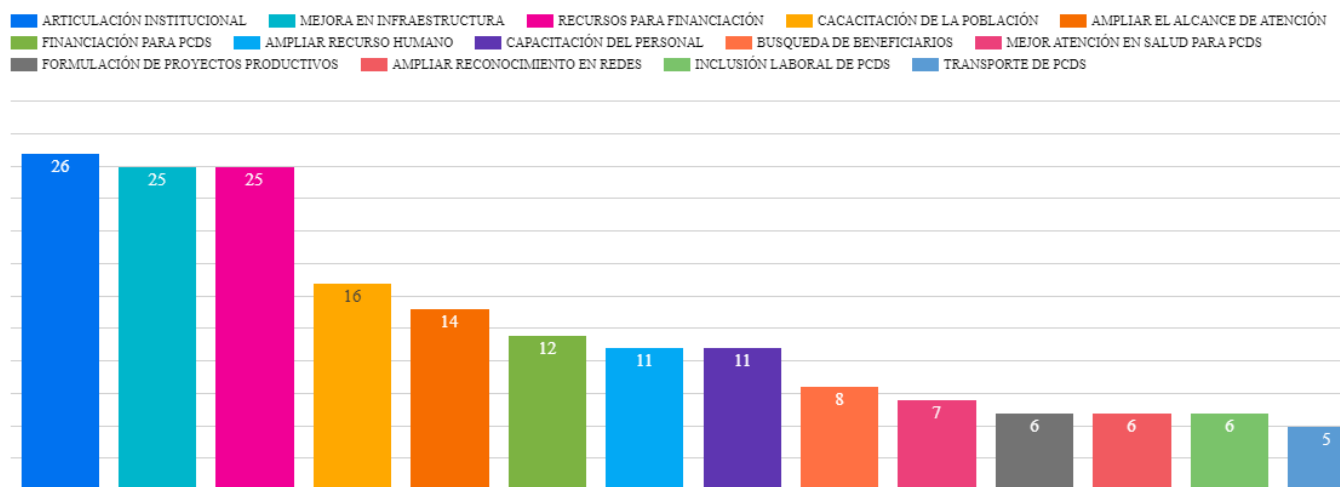


Fig. 5. Necesidades observadas en las organizaciones caracterizadas.

Necesidades de estrategias municipales

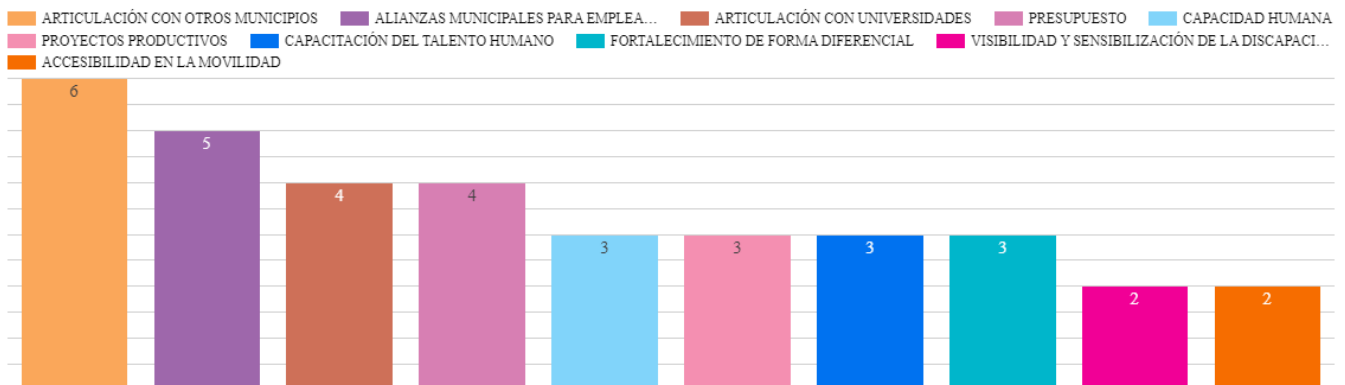


Fig. 6. Necesidades observadas en las estrategias municipales identificadas.

Observando la Fig. 5, una de las principales necesidades que se encuentran para las organizaciones caracterizadas es la **articulación institucional** donde 26 de las 45 organizaciones lo mencionaron; por el lado de las estrategias municipales en la Fig. 6, se observaron varias necesidades particulares, como lo es la articulación con otros municipios siendo esta la necesidad principal, también es necesario las alianzas municipales para empleabilidad, y articulación con universidades por medio de prácticas sociales.

Teniendo presente las necesidades observadas en cada uno de los grupos de estudio, se ve la necesidad de generar espacios de articulación y relacionamiento, donde se pueda llegar a más población y se genere un mayor impacto, tanto por medio de las organizaciones que se encuentran en cada uno de los municipios, como las estrategias que se realizan desde cada administración, buscando que trabajando en conjunto puedan realizarse actividades que fortalezcan diferentes habilidades y mejoren las condiciones de la población, siendo el objetivo principal de la Secretaría de Inclusión Social y Familia por medio de la Gerencia de Personas con Discapacidad.

iii. Análisis de procesos internos

Al realizar un análisis interno respecto a los procesos de relacionamiento y articulación interinstitucional, se encontró que la Gerencia no cuenta con algún mecanismo, esto debido a que

se encuentra en un proceso de creación y estructuración por ser una dependencia nueva dentro de la Gobernación de Antioquia, y no tener referentes departamentales al ser la primera en el país.

Es de gran importancia para una buena estructuración y seguimiento de procesos, la **creación de indicadores** que puedan dar cumplimiento a esto, fortaleciéndolos para que puedan servir como justificación a los procesos realizados durante la administración presente, limitando la información que proporcionan para que tenga mayor veracidad. De igual manera, continuar trabajando para el cumplimiento de aquellos indicadores sujetos al plan de desarrollo actual, encaminando acciones y actividades que puedan dar resultados a estos.

Hasta el momento, **la oferta de articulación con la que se cuenta es de manera externa** con la dependencia de internacionalización, ya que esta es la encargada de mostrar diferentes convocatorias nacionales e internacionales de proyectos productivos, de investigación, entre otros, para la población del departamento; sin embargo, teniendo en cuenta que se está en un periodo de cierre de año y luego de la emergencia sanitaria por el COVID 19, las convocatorias son escasas y algunas poco inclusivas para la población con discapacidad.

Uno de los principales puntos en los que la gerencia debe apuntar es a **relacionarse con otras dependencias dentro de la Gobernación de Antioquia**, debido a que la discapacidad es transversal a todas las áreas, para generar proyectos en conjunto y se cumplan con los objetivos misionales entre ambos. De igual modo, fortalecer procesos de capacitación y toma de conciencia dentro del centro administrativo ya que son los servidores públicos los que se encuentran diariamente en contacto con la comunidad, y desde ellos es que se debe mostrar el ejemplo de eliminación de barreras y realizar ajustes razonables para lograr un entorno seguro e inclusivo.

El siguiente punto para trabajar es encontrar **objetivos en común con las instituciones de educación superior** de Antioquia, buscando espacios de iniciativa e investigación para formular proyectos que puedan mejorar la vida de la población de interés, motivando desde la academia el pensamiento a generar ajustes razonables para que todos puedan tener las mismas oportunidades independiente de sus capacidades diversas.

Adicional a esto, se debe **impulsar el trabajo con organizaciones** que son referentes en discapacidad debido al tiempo que llevan trabajando este tema y al impacto que han generado en

la comunidad, fortaleciendo la relación con estas, buscando acuerdos y convenios que puedan favorecer a la población y generar un impacto dentro de ellas mismas.

De igual manera **el trabajo con la comunidad, la población con discapacidad y los referentes municipales**, deben ser las bases para el planteamiento de proyectos, debido a que son ellos los que conocen sus necesidades y los actores principales en este proceso, por lo que es de gran importancia generar espacios de participación donde puedan ser escuchados y exponer sus ideas para crear ambientes integrales para toda la población.

Es de gran importancia conocer las formas y los mecanismos para lograr tener un acercamiento con cada grupo de interés y, de esta manera, formar lazos fuertes de relación y tener una comunicación asertiva, para obtener credibilidad en los procesos del estado que a lo largo de los años se han perdido.

iv. Estructuración de mecanismo de relacionamiento

Diseño de mecanismo de relacionamiento

Teniendo como referencia el **Manual para la práctica de relaciones con los grupos de interés**, se estructuró un modelo de mecanismo de relacionamiento de acuerdo con lo recomendado, que fuera funcional para la Gerencia de Personas con Discapacidad, este con el fin de que cada vez que identifiquen un nuevo grupo de interés con quien quisieran entablar una relación se tenga una metodología correcta para realizarlo.

Es de importancia mencionar que, para lograr un mecanismo de relacionamiento completamente funcional y exitoso, se necesita de años de investigación y de conocer muy bien a los grupos de interés a tratar, sin embargo, este es un primer paso para conocer los grupos de interés y entablar una primera relación con ellos además de generar proyectos para de esta manera superar las necesidades observadas en los grupos de interés observados en las dos etapas del proyecto antes mencionadas.

Las etapas con las que cuenta el mecanismo son las siguientes:

1. **Identificación de grupos de interés:** tener claro el grupo objetivo de interés para las diferentes actividades que se piensan realizar y los diferentes tipos que se encuentran.
2. **Definición de temas a tratar:** se deben de centrar en temas que produzcan impacto a mediano o corto plazo, compromisos pactados y opiniones del grupo de interés.
3. **Determinación de objetivos de relacionamiento:** consideración de los objetivos estratégicos de la organización, en este caso los objetivos misionales de la Gerencia de Personas con Discapacidad.
4. **Evaluación de procesos actuales:** evaluar las maneras en las que se están realizando los procesos o en la que se han hecho los existentes.
5. **Verificación de recursos para proceso de relacionamiento:** tener el interés, además de recursos técnicos y humanos.
6. **Desarrollo de habilidades para el relacionamiento:** si no se cuentan con suficientes facultades o herramientas para abordar el proceso, se deberá capacitar y conocer de primera mano el grupo de interés a trabajar.
7. **Identificación de métodos de relacionamiento:** dependiendo del grupo de interés a trabajar, identificar qué método de relacionamiento es más adecuado.
8. **Diseño de proceso de relacionamiento:** teniendo claro el método más adecuado, diseñar la forma en la que se va a abordar el mecanismo.
9. **Implementación del proceso:** poner en práctica el proceso diseñado.

Revisión y evaluación del proceso: evaluar si se cumplió el objetivo al realizar el mecanismo, qué cosas a mejorar o a resaltar quedan del resultado.

En la Fig. 7 se observa de forma resumida el mecanismo de relacionamiento diseñado para darle solución a las necesidades observadas dentro de la organización y como Anexo 2 se entrega en infografía el mecanismo explicado.

Mecanismo de Relacionamiento



Fig. 7. Mecanismo de relacionamiento diseñado.

v. *Prototipado de mecanismo*

Para demostrar su funcionamiento se realizaron cuatro diferentes procesos con diferentes grupos de interés y objetivos, identificando cada una de las etapas que se propusieron y dejando claro la forma de realizarse y periodicidad, de forma general se identificaron diferentes grupos de interés y objetivos que son de importancia a tratar dentro de la Gerencia de Personas con Discapacidad. Para la utilización de este mecanismo de forma ágil dentro de la organización se presentaron infografías como entrega del proyecto y se pueden encontrar en el Anexo 3.

a. *EVENTO: Semana de la discapacidad*

Tabla 2. Mecanismo de relacionamiento para el evento: semana de la discapacidad

Semana de la discapacidad	
1	Identificación de grupos de interés: <ul style="list-style-type: none"> • Población con discapacidad. • Referentes de discapacidad de cada municipio. • Líderes municipales en discapacidad.
2	Determinación de objetivos de relacionamiento: Convocar a la población con discapacidad de los 125 municipios del departamento de Antioquia a participar de las diferentes actividades que se realizarán en la conmemoración de la semana de la discapacidad.
3	Definición de temas a tratar: La semana de la discapacidad es el primer evento que realiza la Gerencia de Personas con Discapacidad con el fin desarrollar diferentes actividades para la participación de la población en conmemoración de esta fecha importante celebrada el 3 de diciembre.
4	Evaluación de procesos actuales: Para la comunicación con los referentes municipales de discapacidad se cuenta con un grupo de WhatsApp.
5	Verificación de recursos para proceso de relacionamiento: Se cuenta con disponibilidad de talento humano para la comunicación con los municipios.
6	Desarrollo de habilidades para el relacionamiento: Se cuenta con habilidades para la comunicación con los referentes municipales.
7	Identificación de métodos de relacionamiento: <ul style="list-style-type: none"> • Forma institucional: Oficio/circular dirigida a las administraciones municipales. • Correo electrónico/ grupo de WhatsApp. • Llamadas telefónicas.

8	<p>Diseño de proceso de relacionamiento:</p> <p>Como se trata de un evento que se realizó con poco tiempo de antelación, se diseñaron los siguientes mecanismos:</p> <ul style="list-style-type: none"> c. Se redacta una circular con aprobación de los jurídicos de la Secretaría de Inclusión Social y Familia, explicando y contextualizando a las administraciones municipales sobre el evento para conmemorar el día de la discapacidad, se envía los requisitos de cada convocatoria para las diferentes actividades que se realizarán. d. Se envía mensaje con información similar a la de la circular por medio del grupo de WhatsApp con los referentes municipales de discapacidad. e. Se envía un email al correo electrónico asignado por el municipio para temas de discapacidad, recordando las convocatorias de las diferentes actividades que se realizarán, se envía nuevamente la información. f. Se espera un tiempo para la recepción de la información y se establece contacto telefónico con los referentes de discapacidad de cada municipio para recordarles las convocatorias y motivarlos a participar.
9	<p>Implementación del proceso:</p> <p>Se esperó a que se redactara la circular que de forma institucional se envió a los 125 municipios del departamento, de forma simultánea se envió un mensaje de WhatsApp al grupo de referentes y se recordó varias veces por este medio las diferentes convocatorias que se tenían. Luego de 5 días se envió un correo electrónico con la información del evento y sus convocatorias. Pasados 2 días se llamó a cada municipio a corroborar que la información había llegado y recordándoles participar.</p>
10	<p>Revisión y evaluación del proceso:</p> <p>Al revisar todo el proceso de relacionamiento se pudo observar: el envío de la circular es un proceso netamente institucional, el cual es de carácter obligatorio con el fin de tener una constancia de que al municipio se le informó del evento que se realizará; por este medio se encuentra una gran dificultad debido a que estos comunicados no llegan en la mayoría de los casos a la persona encargada, en este caso el referente de discapacidad, sino a la alcaldía en general. Al ser una información tan extensa e importante, el grupo de WhatsApp no fue un mecanismo adecuado ya que las personas solo abren el mensaje, pero no le prestan suficiente atención, por lo que se recomienda que este mecanismo se utilice para mensajes cortos y concisos donde no se requiera mucho tiempo. El correo electrónico fue un mecanismo adecuado, ya que llamó la atención de los destinatarios, por lo que se tomaron el tiempo de ver el mensaje y leerlo. Se pudo evidenciar que es un mecanismo exitoso para el envío de información importante, sin embargo, no se tiene la certeza de que la información fue recibida. Las llamadas telefónicas fueron un método muy importante en el proceso de comunicación, ya que se verifica si la información si llegó a la persona correcta y es una forma de contacto más cercana, demostrando interés e importancia.</p>

b. GRUPO DE INTERÉS: Estrategias municipales

Tabla 3. Mecanismo de relacionamiento para las estrategias municipales.

Estrategias municipales	
1	<p>Identificación de grupos de interés:</p> <p>Estrategias municipales: En este grupo de interés se pueden encontrar organizaciones sociales municipales y referentes de discapacidad, coordinadores de los diferentes programas.</p>
2	<p>Determinación de objetivos de relacionamiento:</p> <p>Articular a los municipios del departamento, para que mediante el compartir de sus experiencias y estrategias, estas se puedan replicar en otros territorios, conociendo sus puntos claves de ejecución y apoyándose entre ellos.</p>
3	<p>Definición de temas a tratar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de estrategia municipales. • Puntos clave para ejecución de estrategias. • Capacitación en temas de interés.
4	<p>Evaluación de procesos actuales:</p> <p>En la actualidad la Gerencia no cuenta con procesos similares.</p>
5	<p>Verificación de recursos para proceso de relacionamiento:</p> <p>Capacidad de la dependencia para generar contacto en el territorio antioqueño y generar espacios de articulación.</p>
6	<p>Desarrollo de habilidades para el relacionamiento:</p> <p>Asesoría por parte de diferentes profesionales para la realización de mecanismo.</p>
7	<p>Identificación de métodos de relacionamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones individuales. • Reuniones grupales. • Foros múltiples. • Encuestas de interés. • Alianzas.
8	<p>Diseño de proceso de relacionamiento:</p> <p>Para compartir el conocimiento y estrategias de los municipios de manera efectiva, el método ideal es por medio de foros múltiples, donde se socialicen las estrategias que cada municipio ha puesto en funcionamiento y que impactan a su población, creando un espacio de relacionamiento donde se comenten dudas, propuestas y futuros proyectos y alianzas en conjunto. Adicional a esto se presentaría una oferta académica de acuerdo con un tema elegido por medio de encuestas para conocer los intereses de los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forma de realizarse: Inicialmente se comenzaría por subregiones, conociendo las estrategias entre municipios vecinos y generando articulación, para posteriormente lograr un foro con los 125 municipios del departamento donde se socialicen avances. • Periodicidad: Se esperarían lograr 19 foros múltiples anuales: Un foro por subregión semestralmente. Un foro departamental anualmente.

c. **GRUPO DE INTERÉS: Organizaciones afines a discapacidad**

Tabla 4. Mecanismo de relacionamiento para las organizaciones afines a discapacidad.

Organizaciones afines a discapacidad	
1	<p>Identificación de grupos de interés:</p> <p>Organizaciones afines a discapacidad: En este grupo de interés se encuentran asociaciones, corporaciones, entidades, fundaciones, organizaciones sean sin ánimo o con ánimo de lucro y empresas que trabajen con para o con la población con discapacidad.</p>
2	<p>Determinación de objetivos de relacionamiento:</p> <p>Generar espacios de articulación entre las organizaciones caracterizadas y llegar a más población.</p>
3	<p>Definición de temas a tratar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer las organizaciones existentes para la población. • Buscar formas de articulación y adquisición de recursos. • Capacitar y suplir por medio de diferentes actividades, necesidades observadas.
4	<p>Evaluación de procesos actuales:</p> <p>Se tiene un mecanismo estructurado para realizar el primer contacto con organizaciones identificadas en el departamento.</p>
5	<p>Verificación de recursos para proceso de relacionamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesional con conocimientos referente al tema de interés. • Espacio presencial o virtual para general los diferentes espacios.
6	<p>Desarrollo de habilidades para el relacionamiento:</p> <p>Asesoría y trabajo de diferentes profesionales para la organización y creación de los espacios de trabajo.</p>
7	<p>Identificación de métodos de relacionamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos online • Reuniones individuales • Participación en procesos de investigación • Paneles de asesoramiento • Foros múltiples • Reuniones públicas
8	<p>Diseño de proceso de relacionamiento:</p> <p>Con este grupo en particular se pueden usar diferentes métodos para relacionarse:</p> <p>Reuniones individuales: Haciendo uso de la herramienta ya estructurada para realizar el primer contacto con las organizaciones identificadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Periodicidad: Este método se realiza cada vez que se identifique una organización nueva en el departamento. <p>Reuniones públicas: Las organizaciones caracterizadas y dispuestas a trabajar con la gerencia, se reunirán para darse a conocer a la población del departamento, para buscar diferentes alianzas y trabajando en conjunto puedan impactar a más personas y se apoyen entre sí para mejorar los programas ya existentes.</p>

- **Forma de Realizarse:** Se buscarían espacios presenciales o virtuales, donde se invite a la población con discapacidad a conocer la oferta de programas con las que las organizaciones cuentan. Mas adelante realizarlas con enfoque diferencial a cada discapacidad.
- **Periodicidad:** Reuniones semestrales.

Foros múltiples: Espacios de trabajo donde se conozcan entre organizaciones, diferentes estrategias claves para trabajar con la población, que cuenten con capacitaciones para las diferentes organizaciones participantes del espacio y que pueda ser de utilidad para sus procesos actuales.

- **Forma de realizarse:** Se realizarán convocatorias con un tema específico a tratar para que las organizaciones se interesen en participar. Se podrían realizar de forma virtual para llegar a más lugares del departamento.
- **Periodicidad:** Se realizarían trimestralmente, con diferentes temas de interés.

d. GRUPO DE INTERÉS: Dependencias de la Gobernación de Antioquia

Tabla 5. Mecanismo de relacionamiento para las dependencias de la Gobernación de Antioquia.

Dependencias de la Gobernación de Antioquia

	Identificación de grupos de interés:
1	Dependencias de la Gobernación de Antioquia: Secretarías, Gerencias, Coordinaciones y demás organismos dentro del centro administrativo de la Gobernación.
	Determinación de objetivos de relacionamiento:
2	Trabajar en conjunto con diferentes dependencias de interés para realizar proyectos que impacten a la población con discapacidad.
	Definición de temas a tratar:
3	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización y capacitación sobre la discapacidad. • Planteamiento y socialización de la oferta institucional para proponer ajustes que incluyan a la población con discapacidad.
	Evaluación de procesos actuales:
4	Curso de lengua de señas colombiana para los servidores públicos de la secretaría de Inclusión Social y Familia. Articulación con la Secretaría de Educación.
	Verificación de recursos para proceso de relacionamiento:
5	Construcción de caja de herramientas para capacitación y sensibilización de las personas. Profesionales para el apoyo de diferentes ajustes razonables.
	Desarrollo de habilidades para el relacionamiento:
6	Acompañamiento de profesionales para la realización de diferentes procesos de articulación y mejora.

7	<p>Identificación de métodos de relacionamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones grupales • Reuniones individuales • Alianzas y proyectos en conjunto. • Paneles de asesoramiento.
8	<p>Diseño de proceso de relacionamiento:</p> <p>Ya que se van a tratar diferentes temas, se tienen diferentes métodos para cada uno de ellos:</p> <p>Mecanismos Online / Carteles: Por medio de las diferentes herramientas con las que cuenta la gobernación como son el correo electrónico institucional, pantallas en los ascensores y carteleras en los pasillos de los diferentes pisos del centro administrativo, realizar actividades y herramientas visuales para que las personas conozcan temas de discapacidad y se interesen en conocer un poco más acerca de esto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forma de realizarse: Utilizando las campañas que se han realizado desde la gerencia, infografías con terminología en lengua de señas colombiana y braille, cápsulas informativas, vocabulario inclusivo, entre otros implementos de acuerdo con la herramienta que se utilice, llamando la atención de los servidores y del público en general, buscar y apoyar la sensibilización y capacitación en temas que pocas veces son conocidos por el público en general. • Periodicidad: Cada vez que se tenga la autorización desde la Gobernación y la Secretaría de Inclusión Social y Familia, y se tenga material acorde que sea útil para la comunidad. <p>Reuniones grupales: Teniendo como objetivo y tema a tratar la sensibilización y capacitación de los servidores públicos, para lograr un mejor trato y trabajo con la población. Por medio de este método se realizarán reuniones, donde se expongan y brinden diferentes herramientas y conocimientos en temas de discapacidad, que, en muchos casos, la población en general desconoce.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forma de realizarse: Realizando convocatorias para el todo el centro administrativo o por dependencias, se reunirá a los servidores públicos y se realizarán diferentes actividades acompañadas de diferentes profesionales, haciendo de la caja de herramientas construida. • Periodicidad: Trimestralmente sean convocatorias grandes o a cada dependencia. <p>Reuniones individuales: Como primer paso para la articulación con diferentes dependencias, es necesario generar espacios donde se puedan conocer los intereses de cada uno de los convocados, y de esta manera, buscar formas de generar alianzas y proyectos en conjuntos, además de brindar un acompañamiento y asesoría de procesos que estos pueden tener.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forma de realizarse: Inicialmente se debe de realizar un mapeo de las dependencias de mayor interés para la Gerencia, y un poco de los procesos que

han llevado a cabo respecto a la población con discapacidad, de esta manera tener diferentes planes o proyectos que puedan apoyar a los ya creados o generar unos nuevos que beneficien el cumplimiento de los objetivos misionales de cada una de las partes.

- **Periodicidad:** Una vez se tenga una idea de proyecto que se pueda trabajar en conjunto de acuerdo con el mapeo realizado.

Al realizar los diferentes prototipados del mecanismo diseñado, se logró demostrar su funcionamiento e importancia para la organización, identificando algunos de los grupos de interés con quienes trabajar, sus objetivos y temas a tratar y la forma más adecuada para comenzar una relación de interés y que pueda perdurar para la realización de proyectos de impacto para la población. Con estos resultados, dentro de la Gerencia de personas con discapacidad se tomaron decisiones y se planearon futuros eventos para el trabajo del año 2022.

vi. Actividades y aportes a la Gerencia

Debido a que esta línea era nueva dentro de la Gerencia de Personas con Discapacidad y no se tenía trabajo realizado dentro de ella, este proyecto de práctica y sus entregables fueron resultados de la línea en el segundo semestre del 2021 de manera exitosa; por medio de los resultados propuestos se apoyó la formulación de un proyecto para obtención de recursos por regalías, el cual sigue en proceso.

En el cumplimiento de los objetivos misionales de la línea, realizando las diferentes caracterizaciones de organizaciones afines discapacidad se logró comenzar el trabajo de manera articulada con diferentes mesas de trabajo ya formadas dentro del departamento como es el clúster de vida independiente de la Cámara de Comercio de Medellín, dar a conocer la Gerencia en diferentes grupos de investigación para futuros proyectos donde la gobernación y la Gerencia propiamente puede hacer parte de estos como aliado.

Apoyando los procesos de gestión de la información dentro de la organización, se acompañó el proceso de capacitación y utilización del aplicativo de caracterización de la población con discapacidad del departamento, por medio de guías y tutoriales para el manejo y utilización de la aplicación, además de capacitaciones generales a los referentes municipales por medio de

reuniones grupales virtuales y capacitaciones individuales cuando fueron requeridas como apoyo a los municipios y compromiso para la identificación en el departamento, de igual manera, envío de reportes de la población a los municipios solicitantes de la información. Por otro lado, se optimizaron las herramientas de información interna, para el manejo y trazabilidad, haciéndolas simples de utilizar para los compañeros de trabajo y tener todo el material condensado en un solo lugar para su fácil visualización y obtención de esta.

Se acompañó el proceso de organización de diferentes eventos de la Gerencia de Personas con Discapacidad y la Secretaría de Inclusión Social y Familia para conmemorar algunas fechas importantes, como el día internacional de las personas sordas, realizando un bazar de emprendimientos de personas con discapacidad auditiva y una capacitación para los servidores públicos sobre la lengua de señas colombiana; la semana de la discapacidad donde se crearon dos espacios, uno de ellos siendo una capacitación a líderes de discapacidad de los municipios, guiada por el comité de rehabilitación de Antioquia y la invitación de algunas de las organizaciones caracterizadas como la Universidad de Antioquia y su programa de educación inclusiva, un grupo de investigación con una *app* para la rehabilitación de pacientes con amputación de miembro inferior y Humanos 3D, organización que realiza herramientas de apoyo impresas en 3D para miembro superior; y un segundo espacio, un bazar de emprendimientos de personas con discapacidad de los diferentes municipios del departamento realizado en el centro comercial Viva Envigado. Se apoyó uno de los eventos realizados por de la Secretaría en el municipio de Copacabana por medio de la realización de un taller de los sentidos para la población presente en este, donde se busca concientizar y sensibilizar sobre la discapacidad y los diferentes tipos que se pueden encontrar.

Al estar dentro del equipo de trabajo, se participó en diferentes capacitaciones y actividades de crecimiento académico, personal y profesional, como un curso básico en lengua de señas colombiana, una clase dirigida por el Instituto Nacional para Ciegos (INCI) sobre el braille, un sistema de lectoescritura utilizado por las personas con discapacidad visual; la asistencia al 5to seminario del conocimiento y la innovación “*idear, experimentar e innovar en el sector público*” dirigido por la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, y por último, la asistencia a los debates realizados en la Asamblea Departamental de Antioquia con el fin de modificar y actualizar algunos de los artículos de la política pública de discapacidad vigente.

VIII. CONCLUSIONES

En la realización de este proyecto se puede concluir que la investigación y la identificación fueron la clave en cada una de las etapas, pues había un desconocimiento general de la población objetivo, sus necesidades y las diferentes organizaciones que trabajan en pro de la discapacidad.

La utilización de metodologías ágiles en la estructuración de un proyecto es de gran beneficio, ya que en la mayoría de estos pueden surgir cambios a los cuales hay que adaptarse, modificando ciertas partes de este para llegar al resultado esperado.

Al comenzar a caracterizar las estrategias municipales, se encontró la necesidad de continuar este proceso con los municipios faltantes del departamento, que por el tiempo de la práctica y la geografía del territorio no se pudieron visitar, esto con el fin de seguir identificando estrategias innovadoras que otros municipios no cuentan con ellas y pueden ser de gran utilidad.

La caracterización de las organizaciones afines a discapacidad con proyectos innovadores fue un proceso empírico que se desarrolló dentro de la línea y que fue de gran beneficio y éxito para conocer qué y cómo se está trabajando en el departamento para la población con discapacidad.

Al poner en común las necesidades entre las organizaciones y las estrategias municipales, la principal de ellas a destacar fue la articulación, por lo que se plantea crear diferentes espacios y proyectos con el fin de dar solución a esto, logrando un trabajo unido para la población con discapacidad.

Realizar un análisis de los procesos que se llevan a cabo internamente en la organización tuvo grandes beneficios dentro esta, ya que al encontrar diferentes oportunidades de mejora para la organización hace que se tomen medidas para incrementar resultandos, llegando estas recomendaciones en un buen momento para ponerlas en marcha dentro del plan de trabajo actual.

A pesar que por el tiempo disponible de práctica se realizó una investigación limitada del panorama general en cuanto posibles grupos de interés y temas a tratar, fue posible el diseño del mecanismo de relacionamiento, logrando mostrar su funcionalidad e importancia, probando la necesidad de seguir investigando y evaluando los procesos sugeridos para que, en posteriores años, pueda lograrse un mecanismo más completo.

Se identificaron tres procesos principales para el relacionamiento con los grupos de interés, los cuales son, la llamada telefónica y las reuniones individuales ya que se obtiene un mayor acercamiento y una entrega de la información más veraz; y la realización de espacios de participación donde se puedan compartir diferentes experiencias e ideas que puedan generar alianzas y articulación entre los grupos participantes, logrando solucionar una de las principales necesidades observadas.

Probar el funcionamiento e importancia del mecanismo de relacionamiento diseñado para la Gerencia, además de las otras actividades realizadas que se apoyaron en el proceso de práctica, demostraron la necesidad de un Bioingeniero dentro de la organización, debido al pensamiento crítico que se tiene y la forma de actuar para encontrarle solución a un problema o situación en cuestión.

Al entablar un mecanismo de relacionamiento para la Gerencia de personas con discapacidad, se observó la necesidad e importancia de la realización de dichos procesos en cualquier sector de la industria; en el sector salud, tanto en las entidades prestadores de servicios de salud como en las empresas de dispositivos biomédicos, resulta de gran importancia dichos mecanismos para tener una relación estrecha entre proveedores, clientes y pacientes con los que mantienen contacto dichas empresas.

REFERENCIAS

- [1] G. DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA, *decreto2567 -NOV 5 DE 2020*. 2020, p. 90.
- [2] Gobernación de Antioquia, “Secretaría de Inclusión Social y Familia,”. [en línea]. Disponible: <https://antioquia.gov.co/secretaria-de-inclusion-social-y-familia>.
- [3] SERGIO FAJARDO VALDERRAMA Gobernador de Antioquia, “Despacho del Gobernador POLÍTICA PÚBLICA DE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA 2015-2025 Comité Departamental de Discapacidad.”
- [4] Editorial Grudemi, “Organización”. 2018. [En línea]. Disponible: <https://enciclopediaeconomica.com/organizacion/>,
- [5] Ministerio de Salud, “Las Organizaciones Sociales y los Procesos de Incidencia, Participación y Gestión en marco del Sistema Nacional de Discapacidad SND, Cartilla de Trabajo.” Acceso: Enero. 05, 2022. [En línea]. Disponible: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/cartilla-fortalecimiento-organizaciones-sociales.pdf>
- [6] CONGRESO DE LA REPÚBLICA, “LEY 1508 de 2012”, Acceso: Enero. 05, 2022. [En línea]. Disponible: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1508_2012.html
- [7] Congreso de Colombia, “Ley 79 de 1988”, Acceso: Jan. 05, 2022. [En línea]. Disponible: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=9211>
- [8] Real Academia Española. fundación. In: Real Academia Española. Acceso: Enero. 15, 2022. [En línea]. Disponible: <https://dle.rae.es/fundaci%C3%B3n>.
- [9] Diccionario Oxford., “Definición de comité.”. Acceso: Enero. 05, 2022. [En línea]. Disponible: <https://www.lexico.com/es/definicion/comite>

-
- [10] E. Linares *et al.*, “Guía Práctica para el Relacionamiento Estratégico con la Comunidad.” Acceso: Enero. 05, 2022. [En línea]. Disponible: https://www.aedcr.com/sites/default/files/docs/guia_relacionamiento_estrategico_comunidad.pdf
- [11] Chec- Grupo EPM., “Mecanismos de relacionamiento.”. Acceso: Enero. 05, 2022. [En línea]. Disponible: <https://www.chec.com.co/sostenibilidad/grupos-de-interes/mecanismos-de-relacionamiento>
- [12] Grupo Nutresa, “Informe integrado 2020,” 2020.
- [13] Grupo Keralky - Colsanitas, “Participación de los grupos de interés y modelo de relacionamiento,” 2018. Acceso: Enero. 05, 2022. [En línea]. Disponible: <https://memoriadesostenibilidad2018.colsanitas.com/participacion-de-los-grupos-de-interes-y-modelo-de-relacionamiento.html>
- [14] Organización de Naciones Unidas, “Nuestro futuro común - Desarrollo sostenible,” *Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.*, 1987.
- [15] Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente and Stakeholder Research Associates Canada Inc, “MANUAL PARA LA PRÁCTICA DE LAS RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS,” 2005. [En línea]. Disponible: www.accountability.org.uk,
- [16] G. Molina-Marín, A. Ramírez-Gómez, and T. Oquendo-Lozano, “Inter-sectorial and inter-institutional cooperation and coordination in public health within the market model of the colombian health care system, 2012-2016,” *Revista de Salud Publica*, vol. 20, no. 3, pp. 286–292, May 2018, doi: 10.15446/rsap.v20n3.62648.
- [17] Departamento Administrativo Nacional de Estadística, “Panorama general de la discapacidad en Colombia,”. Noviembre 30 de 2020.

ANEXOS

Anexo 1. Caracterización de Estrategias Municipales Departamento de Antioquia

Anexo 2. Mecanismo de relacionamiento

Anexo 3. Prototipado del mecanismo