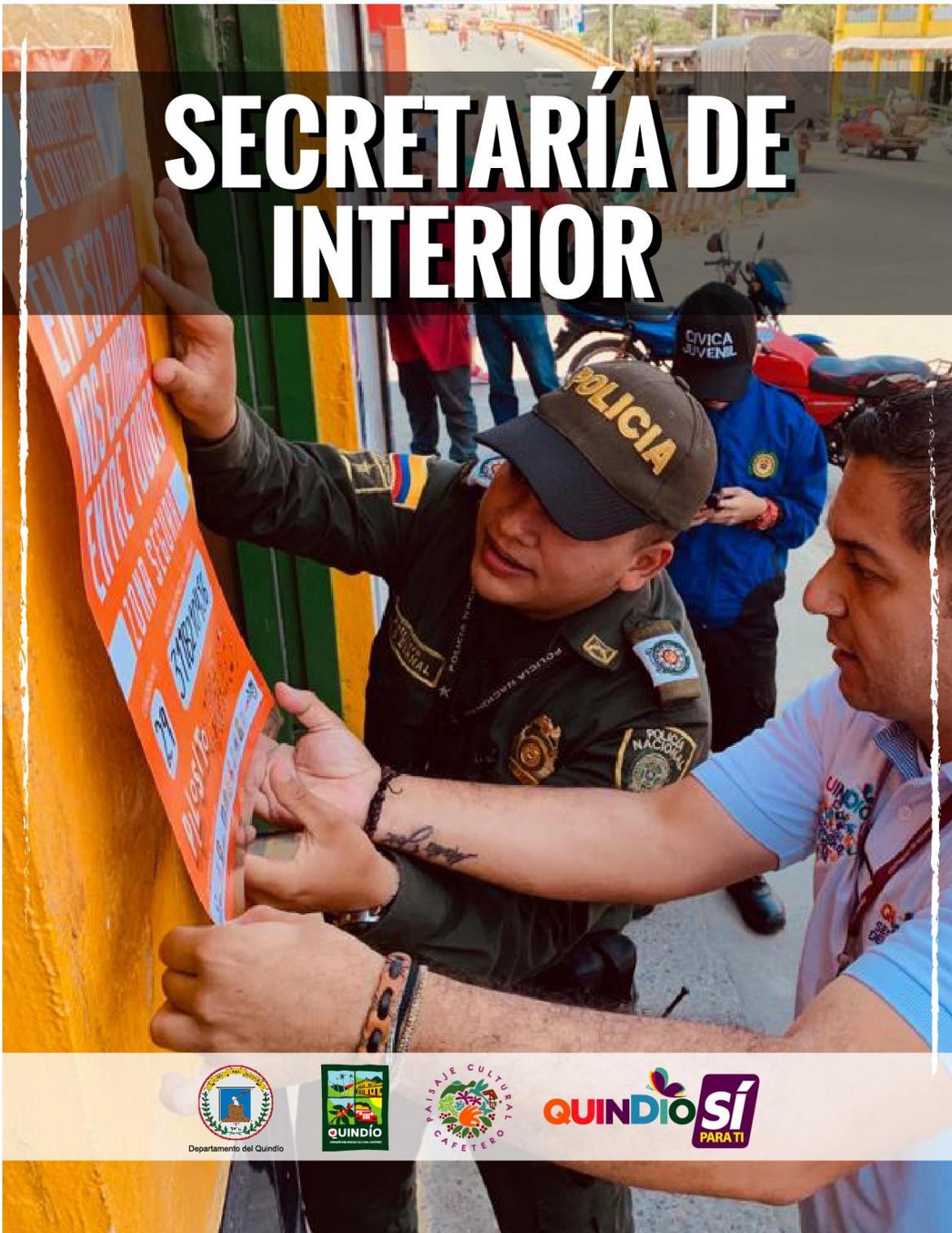


# SECRETARÍA DE INTERIOR



Departamento del Quindío



**lo hicimos**  
con Transparencia



## INDICE

| Contenido  | Pág. |
|--|------|
| <b>3.7 Secretaría del Interior</b>   | 7    |
| 3.7.1 Estructura Administrativa Secretaría del Interior  | 8    |
| 3.7.2 Temas Transversales Secretaría del Interior  | 11   |
| 3.7.2.1 Seguridad Ciudadana  | 11   |
| 3.7.2.2 Política Pública de Libertad Religiosa.  | 15   |
| 3.7.2.3 Participación Ciudadana  | 16   |
| 3.7.2.4 Semanas de la Participación Ciudadana.   | 121  |
| 3.7.2.5 Consejo Departamental de Participación Ciudadana.  | 121  |
| 3.7.2.6 Gestión Unidad Departamental para la Gestión del Riesgo de Desastres, UDEGERD.   | 121  |
| 3.7.2.7 Seguridad Humana   | 134  |
| 3.7.2.8 Derechos humanos.  | 159  |
| 3.7.2.9 Paz, Reconciliación, Convivencia y DDHH  | 170  |
| 3.7.2.10 Política Pública de Atención y Reparación Integral a Víctimas   | 173  |
| 3.7.2.11 Reintegración / Reincorporación   | 173  |
| 3.7.3 Relación de Proyectos Secretaría del Interior Departamental 2016-2019  | 173  |
| 3.7.4 Juntas, Comités, Consejos y Comisiones de Responsabilidad Directa o Indirecta de la Secretaría de Hacienda Departamental | 174  |
| 3.7.5 Equipos, muebles y enseres a cargo de la Secretaría de Interior Departamental  | 180  |
| 3.7.6 Aplicativos de Responsabilidad de la Secretaría de Interior  | 180  |
| 3.7.7 Relación de Caracterizaciones, Procedimientos, Registros, Documentos de Competencias de la Secretaría de Interior        | 182  |
| 3.7.8 Relación de Informes a presentar a las diferentes instancias   | 182  |
| 3.7.9 Contratación Directa Secretaría de Interior Departamental vigencia 2016-2019   | 179  |
| 3.7.10 Identificación los retos a desarrollar a nivel estratégico y operativo.   | 185  |

| Contenido  | Pág. |
|--|------|
| 3.7.11 Lecciones aprendidas que se podrían tener en cuenta en la próxima gestión que redunden en el bienestar de la ciudadanía | 188  |
| 3.7.12 Temáticas prioritarias a corto plazo para mitigar cualquier afectación al departamento en la operación.                 | 189  |

| TABLAS            |   |
|-------------------|---|
| Código            | Descripción   |
| Tabla No. INT 001 | Estado de la Provisión de Cargos en la Secretaría del Interior Departamental.   |
| Tabla No. INT 002 | Relación de personal asignado a la Secretaría del Interior cuya titularidad se encuentra en otras dependencias                      |
| Tabla No. INT 003 | Dotación y Reinstalación de Cámaras de Seguridad en los municipios del Departamento del Quindío                                     |
| Tabla No. INT 004 | Número de PEGERD por municipio  |
| Tabla No. INT 005 | Número de personas capacitadas por municipio  |
| Tabla No. INT 006 | Número de intervenciones  |
| Tabla No. INT 007 | Estudios de Pre-inversión   |
| Tabla No. INT 008 | Municipios y barrios intervenidos en el departamento.   |
| Tabla No. INT 009 | Consolidado cuantitativo 2016 - 2019.   |
| Tabla No. INT 010 | Cantidad de personas en procesos de ruta de protección en el departamento del Quindío.  |
| Tabla No. INT 011 | Estado actual de los Comités Municipales de Derechos  |
| Tabla No. INT 012 | Número de Proyectos y Monto de Recursos de competencia de la Secretaría del Interior Departamental Periodo Administrativo 2016-2019 |
| Tabla No. INT 013 | Relación de Juntas, Comités, Consejos y Comisiones de Responsabilidad Directa de la Secretaría de Interior Departamental            |
| Tabla No. INT 014 | Relación de Juntas, Comités, Consejos y Comisiones de Responsabilidad Indirecta de la Secretaría de Interior Departamental          |
| Tabla No. INT 015 | Relación de aplicativos de competencia de la Secretaría de Interior Departamental   |
| Tabla No. INT 016 | Relación de Informes a presentar a las diferentes instancias  |

| <b>GRAGICAS</b>     |   |
|---------------------|---|
| <b>Código</b>       | <b>Descripción</b>  |
| Gráfica No. INT 001 | Estructura administrativa Secretaria del Interior           |
| Gráfica No. INT 002 | Tasa de homicidios en el departamento del Quindío 2016-2019 |
| Gráfica No. INT 003 | Tasa de hurtos en el departamento del Quindío 2016-2020     |

| ANEXOS            |  |
|-------------------|--|
| Código            | Descripción  |
| Anexo No. INT 001 | Ordenanza 002 del 26 de febrero de 2016 y 013 del 06 de agosto de 2019 -Política Pública de Libertad Religiosa                             |
| Anexo No. INT 002 | Decreto 967 del 03 de noviembre de 2016, Consejo Departamental de Participación Ciudadana  |
| Anexo No. INT 003 | PEGERD Instituciones Educativas y sedes  |
| Anexo No. INT 004 | Estudios Realizados UDEGERD  |
| Anexo No. INT 005 | Estudios en desarrollo UDEGERD   |
| Anexo No. INT 006 | Estudios de pre inversión  |
| Anexo No. INT 007 | Informe gestión Seguridad Humana 2016-2019, Guía metodológica, piezas comunicacionales –videos por estrategia, triler del programa, flayer |
| Anexo No. INT 008 | Documento según las directrices de la Guía DNP y DAFP Política Pública de Atención Y Reparación Integral A Víctimas                        |
| Anexo No. INT 009 | Documento según Lineamientos para la formulación del Informe de Gestión Reintegración / Reincorporación                                    |
| Anexo No. INT 010 | Detalle ejecución proyectos de Inversión vigencias 2016-2019   |
| Anexo No. INT 011 | Relación de equipos, muebles y enseres a cargo de la Secretaría de Interior Departamental.   |
| Anexo No. INT 012 | Relación de Caracterizaciones, Procedimientos, Registros y demás Documentos de Competencias de la Secretaría de Interior                   |
| Anexo No. INT 013 | Relación de Contratos prestación de servicios Vigencias 2016-2019  |
| Anexo No. INT 014 | Borrador decreto “Creación Fondo de Infraestructura Carcelaria en el Departamento del Quindío ”  |
| Anexo No. INT 015 | Expediente estructuración Convenio Interadministrativo.  |
| Anexo No. INT 016 | Certificado Fondo de Inversión –Fiduciaria la Previsora-   |

### 3.7 Secretaría del Interior

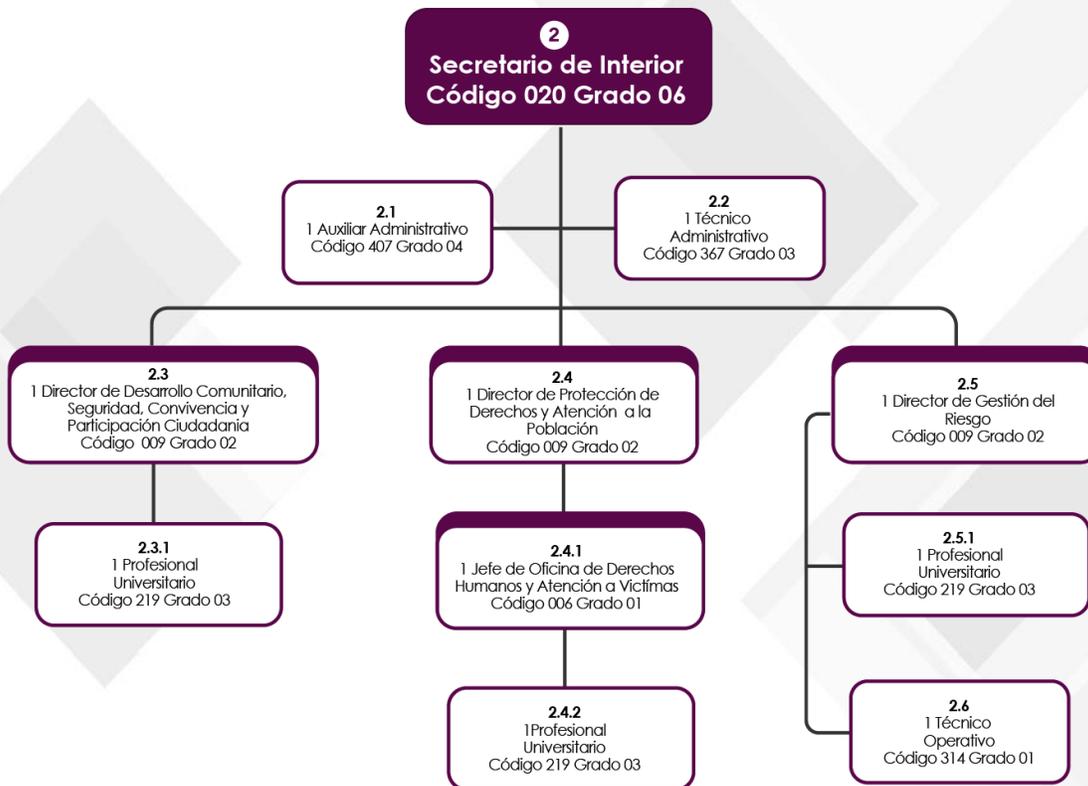
#### MISIÓN

Desarrollar la política integral y coordinada del Estado en lo regional y local, para el fortalecimiento de la democracia, la justicia, el orden público, la seguridad, la convivencia y participación ciudadana, la prevención y protección de los D.D.H.H y DIH, la gestión, prevención y atención de los desastres.

#### VISIÓN

Ser la Dependencia del Gobierno Departamental líder en la formulación, dirección y evaluación de las políticas públicas del Sector Administrativo del Interior e interlocutor válido entre las diferentes instituciones públicas de orden local, departamental y nacional, de la sociedad civil y sus organizaciones; garantizando su legitimidad y gobernabilidad.

**Gráfica No. INT 001 Estructura Administrativa  
Secretaría del Interior**



Fuente: Secretaría Administrativa

### 3.7.1 Estructura Administrativa Secretaría del Interior

La Secretaría del Interior cuenta con diez (10) cargos de planta dentro de la estructura Administrativa aprobada mediante Decreto No. 373 del 21 de junio de 2019 "Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Administración Central Departamental del Quindío, y se dictan otras disposiciones,"

**Tabla No. INT 001** Estado de la Provisión de Cargos en la Secretaría del Interior Departamental.

| NOMBRE DEL CARGO          | CÓDIGO Y GRADO | ÁREA  | NOMBRE DEL FUNCIONARIO              | OBSERVACIÓN  |
|---------------------------|----------------|---|-------------------------------------|--|
| Secretario del Interior   | 020-06         | Despacho.   | Jorge Andrés Buitrago Moncaleano.   |  |
| Auxiliar Administrativo   | 407-04         | Despacho.   | Jhon William de la Pava.            | Con encargo en la Secretaría de Salud                            |
| Técnico Administrativo    | 367-03         | Despacho.   | Pedro Vicente Calderón Hernández.   |  |
| Director                  | 005-02         | Desarrollo Comunitario, Seguridad, Convivencia y Participación Ciudadana. | Iván Darío Aguirre Franco.          |  |
| Directora                 | 009-02         | Protección de Derechos y Atención a la Población.                         | María Alejandra Berrio Jaramillo.   |  |
| Director                  | 009-02         | Gestión del Riesgo.   | Faber Mosquera Álvarez.             |  |
| Profesional Universitario | 219-03         | Desarrollo Comunitario, Seguridad, Convivencia y Participación Ciudadana. | Sandra Patricia Gaviria Villamizar. |  |
| Jefe de Oficina           | 006-01         | Derechos Humanos y Atención a víctimas                                    | María Alejandra Mejía Castañeda     |  |
| Profesional Universitario | 219-03         | Protección de Derechos y Atención a la Población.                         | Clara Inés Buitrago Gutiérrez       | El cargo de la funcionaria pertenece a la Secretaría de Familia. |
| Profesional Universitario |                | Gestión del Riesgo  |                                     |  |

| NOMBRE DEL CARGO  | CÓDIGO Y GRADO | ÁREA               | NOMBRE DEL FUNCIONARIO | OBSERVACIÓN                                |
|-------------------|----------------|--------------------|------------------------|--|
|                   | 219-03         |                    | Juliana Escandón       |  |
| Técnico Operativo | 314-01         | Gestión del Riesgo | Pedro Felipe Salazar   | Con encargo en la Secretaría de Planeación |

Fuente: Secretaría del Interior

**Tabla No. INT 02** Relación de personal asignado a la Secretaría del Interior cuya titularidad se encuentra en otras dependencias

| NOMBRE DEL CARGO          | CÓDIGO Y GRADO | ÁREA                | NOMBRE DEL FUNCIONARIO            | OBSERVACIÓN  |
|---------------------------|----------------|---------------------|-----------------------------------|--|
| Técnico Aditivo (e)       | 367-03         | Despacho Secretario | Alba Lucía Guaneme Trujillo       | El cargo de la funcionaria Pertenece a la Secretaría Administrativa.       |
| Técnico Aditivo (e)       | 367-03         | Despacho Secretario | Diego Alejandro Agudelo Fernández | El cargo del funcionario pertenece al Despacho del Gobernador.             |
| Asesor despacho           | 105-02         | Despacho Secretario | Jorge Wilfran Restrepo Sanín      | El cargo del funcionario pertenece al Despacho del Gobernador.             |
| Profesional Universitario | 219-03         | Despacho Secretario | Johan Manuel Guevara Arcila       | El funcionario pertenece a la Secretaría de Turismo, Industria Y Comercio. |

Fuente: Secretaría del Interior

## 3.7.2 Temas Transversales Secretaría del Interior

### 3.7.2.1 Seguridad Ciudadana

#### **Policía Nacional**

Durante el periodo administrativo 2016-2019, se fortaleció la Policía Nacional adscrita al Departamento del Quindío con la dotación que se relaciona a continuación, lo que permitió brindar una mayor seguridad a la comunidad Quindiana:

- ✓ 45 motocicletas DR -250 tipos enduro con accesorios entregados.
- ✓ 14 motocicletas cilindraje 650 cc con accesorios
- ✓ 2 automóviles tipo sedán uniformados

Lo anterior con el fin de mejorar la movilidad y la capacidad de respuesta de la policía nacional en los municipios del Quindío diferentes a Armenia, esta acción también permitió la creación de un nuevo cuadrante en el municipio de Calarcá

#### **Fiscalía**

Durante el periodo administrativo 2016-2019, se fortaleció a la Fiscalía adscrita al Departamento del Quindío con la dotación que se relaciona a continuación, lo que permitió mejorar la capacidad investigativa y de trabajo de campo de esta:

- ✓ 20 motos entregadas
- ✓ 2 vehículos entregados



Entrega oficial de vehículos organismos de seguridad.

## Ejercito

Durante el periodo administrativo 2016-2019, se fortaleció a la Ejercito Nacional adscrito al Departamento del Quindío, lo que permitió poner en funcionamiento un pelotón motorizado de despliegue rápido que atenderá las necesidades de la cordillera del Quindío:

✓ 10 motos entregadas.

✚ **Se realizaron adecuaciones físicas para la oficina de Migración Colombia en el aeropuerto El Edén de Armenia.**

Con este proyecto se mejoró la atención de los viajeros que ingresan al departamento, lo que permitió realizar las labores de identificación y admisión de migrantes



Adecuaciones sala de Migración en el aeropuerto el Edén de Armenia.

✚ **Se entregaron equipos tecnológicos y electrónicos para la adecuación de la sub-sala de análisis, monitoreo y escucha, de la subdirección de seccional policía judicial Cuerpo Técnico de Investigaciones C.T.I. Armenia.**

Con esta intervención se fortaleció la capacidad investigativa del CTI, lo que contribuyó a la desarticulación de más de 90 organizaciones delincuenciales en el departamento, una de las investigaciones más significativas fue la relacionada con el chance ilegal.

✚ **Unidad Nacional de Protección UNP**

Se adquirió una oficina para la Unidad Nacional de Protección para la atención a usuarios. Además de hacer entrega de la dotación de mobiliario y un vehículo, lo que permitió mejorar la atención y respuesta a los líderes sociales y políticos amenazados en el departamento del Quindío

## ✚ Sistema Integrado de Emergencia y Seguridad -SIES.-

Actualización de equipos del SIES para los municipios, con una inversión de \$ 2.414.269.539, lo que permitió la recuperación de dicho sistema, donde se instalaron 51 cámaras de última tecnología y se re potencializaron 35, lo que significó una operatividad del 100% del sistema, facilitando así a los organismos de seguridad la recolección de material probatorio en diferentes líneas de investigación.

**Tabla No. INT 003** Dotación y Reinstalación de Cámaras de Seguridad en los municipios del Departamento del Quindío

| No | MUNICIPIOS   | No. DE CAMARAS NUEVAS | No. CÁMARAS REINSTALADAS | OTROS     |
|----|--------------|-----------------------|--------------------------|-----------|
| 1  | Armenia      | -                     | -                        | Línea 123 |
| 2  | Calarcá      | 8                     |                          | -         |
| 3  | Circasia     | 7                     | -                        | -         |
| 4  | Buenavista   | -                     | 4                        | -         |
| 5  | Córdoba      | -                     | 7                        | -         |
| 6  | Filandia     | -                     | 6                        | -         |
| 7  | Génova       | -                     | 6                        | -         |
| 8  | Montenegro   | 17                    | -                        | -         |
| 9  | La Tebaida   | 9                     |                          | -         |
| 10 | Pijao        | -                     | 6                        | -         |
| 11 | Quimbaya     | 10                    |                          | -         |
| 12 | Salento      | -                     | 6                        | -         |
|    | <b>TOTAL</b> | <b>51</b>             | <b>35</b>                |           |

Fuente: Secretaria del Interior



Centro de monitoreo departamental.

- ✚ Se entregaron elementos para el fortalecimiento de programas de resocialización, con lo cual se busca que los internos adquieran habilidades y formación laboral para afrontar la vida posterior a cumplimiento de la condena.
- ✓ El taller de metalistería de Peñas Blancas en Calarcá
- ✓ Taller para la enseñanza de peluquería en Villa Cristina de Armenia.
- ✓ Maquinaria para el fortalecimiento del taller ebanistería en San Bernardo de Armenia.



Entrega de herramientas cárcel san Bernardo

- ✚ **Se realizó la construcción de 16 celdas del centro penitenciario y carcelario de Peñas Blancas en Calarcá.**



La construcción de estas 16 celdas con capacidad para 64 reclusos busca mejorar la condición de asinamiento de los sindicados en las diferentes estaciones de policía del departamento.

- ✚ **Entrega de elementos de ferretería a San Bernardo y Villa Cristina en Armenia y Peñas Blancas en Calarcá.**

De esta manera se mejoraron las condiciones de habitabilidad de los centros penitenciarios y carcelarios del departamento por medio del mejoramiento de las instalaciones físicas, buscando un trato digno y acorde al cumplimiento de lo establecido en los protocolos de derechos humanos.

### **3.7.2.2 Política Pública de Libertad Religiosa.**

Se trabajó en el fortalecimiento del correcto uso del derecho a la libertad religiosa, cultos y conciencia, donde se contó con un enlace para asuntos religiosos a nivel Departamental y la expedición de dos actos administrativos como lo son, la Ordenanza No. 002 de 2016, “Por medio del cual se crea el Comité Departamental de Libertad Religiosa y se dictan otras disposiciones” y Ordenanza 003 de 2017, “Por medio del cual se modifica la ordenanza 002 de 2016 y se dictan otras disposiciones”.

Es así como desde la Administración se impulsó la conformación del Comité Departamental de Libertad Religiosa y se brindó acompañamiento en los diferentes municipios para la conformación de los comités en los territorios logrando el objetivo en 11 municipios, como una instancia de promoción articulación, seguimiento y evaluación de las políticas, estrategias, planes y programas en materia de libertad religiosa, de cultos y de conciencia,

De esta manera, el Comité Departamental ha venido trabajando para posicionarse logrando un logo que lo identifica y brindando capacitación en diferentes municipios en la Política Nacional de Libertad Religiosa; se ha conmemorado cada año el día Nacional de Libertad Religiosa y se ha impulsado la participación de los integrantes en diferentes escenarios como en programas del observatorio social del delito en prevención del suicidio y el Consejo de Paz departamental.

Adicionalmente, se trabajó en la construcción del proyecto de Ordenanza por medio de la cual se adopta la Política Pública de Libertad Religiosa, cultos y conciencia, el cual fue aprobada el 6 de Agosto de 2019, Ordenanza No. 013; permitiendo que en el Departamento se cuente con una visión amplia de las estrategias en dicha materia, con acciones fuertes para la garantía del ejercicio del derecho de libertad religiosa y de culto en el Departamento.

**Anexo No. INT 001** (Ordenanza 002 del 26 de febrero de 2016 y 013 del 06 de agosto de 2019 -Política Pública de Libertad Religiosa-)

### 3.7.2.3 Participación Ciudadana.

El Banco de Iniciativas de participación fue una oportunidad para que las organizaciones sociales, comunales y comunitarias accedieran de manera democrática a estímulos económicos para la realización de sus proyectos; un ejercicio para generar mejores condiciones a la comunidad, y al mismo tiempo a su autonomía y sostenibilidad.

Objetivo: Fortalecer la participación ciudadana y el control social a través de entrega de incentivos económicos a las organizaciones sociales, comunales, y comunitarias para la realización de sus iniciativas.

La estrategia Banco de Iniciativas de Participación ha tenido dos versiones; la primera fue realizada en el año 2017 donde se inscribieron 44 organizaciones y 28 realizaron sus postulaciones, fueron premiadas 18 Organizaciones que desarrollaron sus iniciativas con un aporte económico de \$4.000.000 cada una; impactando a 1.300 personas.

La Segunda versión del BIP-Q. Se realizó en el año 2019 donde se postularon 52 organizaciones, y fueron premiadas 25 de ellas. Para esta versión se habían dispuesto 10 cupos exclusivos para la acción comunal en consideración a sus 60 años de existencia.

El diseño y la implementación de la **ESCUELA DE LIDERAZGO**, compuesta por:

#### **GUÍAS METODOLÓGICA ESCUELA DE LIDERAZGO**

##### **Módulo 1: Líder en proyección**

##### **Sesión 1: Los autos que mueven mi vida**

**OBJETIVO:** Reflexionar acerca de la importancia que tiene para los jóvenes el conocerse y aceptarse tal y como son para que puedan confiar en ellos mismos y tomar las decisiones adecuadas y convenientes para ellos, y a partir de esto también lograr un compartimiento empático con el entorno.

##### **Texto ayuda para el facilitador**

1. Autoconocimiento.
2. Autoconcepto.
3. Autoaceptación.
4. Autorespeto.
5. Autoevaluación.
6. Autoestima.

**Autoconocimiento:** Conózcase usted mismo, es la máxima socrática de hace siglos, que expresa en pocas palabras una tarea para toda la vida, la más seria de

todas las tareas. Así, sólo se puede querer lo que se conoce; si uno es perfectamente desconocido para sí mismo, es difícil poder quererse uno.

Algunas de las preguntas a las que, con frecuencia, es difícil encontrar respuesta son: ¿Quién soy?, ¿Por qué reacciono así?, ¿Qué me hizo sentirme así?, etc. Debiéndose esto a que no nos conocemos lo suficiente.

Se dice que cuando aprendemos a conocernos, en realidad vivimos; y efectivamente, no podemos vivir con algo o con alguien que desconocemos (uno mismo); mucho menos emplear capacidades, recursos o habilidades desconocidas para nosotros de nosotros mismos.

El conocimiento de sí mismo no sólo afecta positivamente a la autoestima, sino a las relaciones con los demás, y hasta la comprensión del mundo, del universo.

Llegar a un nivel óptimo de auto conocimiento, con lleva la comprensión de conseguir conocer a los demás, empezando por conocerse a uno mismo, e identificando la individualidad de cada ser, es decir reconocer la dependencia entre "yo y los otros.

**Autoconcepto:** El auto concepto es la opinión o impresión que la gente tiene de sí misma, es su "identidad hipotetizada", la cual se desarrolla a lo largo de muchos años. El auto concepto, es el conjunto de percepciones cognoscitivas y actitudes que la gente tiene acerca de sí misma.

Los individuos pueden tener auto conceptos diferentes, que cambian de vez en cuando, que pueden ser o no, retratos precisos de ellos mismos. Los autoconceptos se elaboran constantemente, dependiendo de las circunstancias y de las relaciones confrontadas por el individuo.

El autoconcepto limita en forma poderosa. Lo mismo sucede en forma contraria: si una persona cree y tiene fe en sus aptitudes, por ejemplo: para la música, poco a poco desarrollará sus habilidades para ella. Es necesario cada persona revise sus limitaciones y si tiene un concepto negativo de sí misma. Si una persona está persuadida de que "así es" y que es invariable; le da un carácter de fijeza a su conducta

**Autorespeto:** Es el respeto por nosotros mismos como seres humanos dignos y valiosos, que necesitamos no solo que nos comprendan y nos valoren los demás sino ante todo, nosotros mismos. Mirarnos atentamente y saber cuánto valemos, reclamar y luchar por satisfacer nuestras necesidades personales, sin dañarnos ni tratando de sobrepasar nuestros límites.

Cada vez que nos culpamos por nuestros errores, cada vez que despreciamos nuestros logros porque consideramos que no son suficientes para el ideal que nos hemos propuesto, cada vez que nos decimos frases como “No valgo para nada”, “Soy un inútil” o “Todo lo hago mal” nos estamos faltando al respeto.

Según Mauro Rodríguez, el respeto a sí mismo, se manifiesta a través de las siguientes formas:

1. Atender y satisfacer las propias necesidades y valores.
2. Expresar y manejar, e forma conveniente, sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse.
3. Buscar y valorar todo aquello que lo haga a uno sentirse orgulloso de sí mismo.

Autoevaluación: Mirar hacia dentro de nosotros, es decir, hacer una **autoevaluación personal** es algo que nos viene bien de vez en cuando, esto es todavía más necesario cuando se trata de referentes o líderes en determinados escenarios, pues su ejemplo es importante para transformar conductas o generar cambios.

Pero ojo, no se trata de hacer una autoevaluación en función de otros, la idea es que te puedas mirar a ti mismo, tal como eres, y que a partir de ese examen puedas extraer conclusiones valiosas y útiles para tu desempeño diario.

La autoevaluación personal es propia de aquellos líderes que son verdaderamente conscientes de su papel, aceptan sus errores, se muestran como un miembro más de sus equipos de trabajo y se expresan a través de la humildad y la autocrítica.

La pregunta que muchos líderes de empresas, proyectos o grupos se hacen con relativa frecuencia es cómo se realizar una autoevaluación personal.

Auto aceptación: Significa reconocer que somos valiosos y dignos de ser queridos y respetados a pesar de no ser perfectos. La autoaceptación es el primer paso para una autoestima alta

Generalmente tenemos un concepto equivocado de lo que significa aceptarse. Con frecuencia pensamos que quiere decir negar o quitarle importancia a lo negativo y resaltar sólo lo positivo o pensar que somos lo máxima. No significa decir "así soy y ni modo" ni quiere decir, que nos tienen que gustar todas nuestras características y todo lo que hacemos.

Aceptarse implica reconocer que somos valiosos y dignos de ser queridos y respetados, a pesar de no ser perfectos.

Aceptar quiere decir:

Reconocer que las cosas y las personas son como son, independientemente de que me gusten o me disgusten.

Dejar de pelearme y/o enojarme con la vida, Dios o conmigo mismo porque no son diferentes.

Dejar de exigir y esperar que sean distintas, porque "deberían" de ser como yo quiero.

Pensar: "Esta es mi realidad".

Sin embargo aceptar no quiere decir resignarse.

Resignarse es mantener el enojo y el dolor y decir "ni modo", "no hay nada que yo pueda hacer". Es tomar una actitud pasiva y fatalista.

Aceptar es reconocer cual es mi punto de partida para cambiar lo que puedo cambiar y vivir de la mejor forma posible lo que no puedo cambiar.

Aceptarme es reconocer mis fallas y defectos sin devaluarme por ellos, sin rechazarme y sin enojarme, es estar contento conmigo mismo por ser, por existir.

**Autoestima:** Un aspecto muy importante de la personalidad, del logro de la identidad y de la adaptación a la sociedad, es la autoestima; es decir el grado en que los individuos tienen sentimientos positivos o negativos acerca de sí mismos y de su propio valor.

La autoestima es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad. Esta se aprende, cambia y la podemos mejorar.

La autoestima es importante tenerla en un nivel sano (ni baja ni alta) ya que modo en que nos sentimos con respecto a nosotros mismos afecta virtualmente en forma decisiva todos los aspectos de nuestra experiencia, desde la manera en que funcionamos en el trabajo, el amor o el sexo, y las posibilidades que tenemos de progresar en la vida. Nuestras respuestas ante los acontecimientos dependen de quién y qué pensamos que somos.

Los dramas de nuestra vida son los reflejos de la visión íntima que poseemos de nosotros mismos. Por lo tanto, la autoestima es la clave del éxito o del fracaso.

## TALLER

1. Se realiza exposición de los conceptos de autoconocimiento, autoconcepto y autorespeto, contextualizando los participantes en las definiciones.

### 2. Actividad 1, AUTORESPETO:

“Sí para mí”, “No para mí”, “Sí para mí y los demás”, “No para mí y los demás”

- El facilitador de llevar escrito en pliegos de papel bond o en su defecto hojas tamaño carta las siguientes frases (1 en cada pliego): “Sí para mí”, “No para mí”, “Sí para mí y los demás”, “No para mí y los demás” y pegarlos en de forma distribuida en el salón.
- Enseguida expone ante el grupo los siguientes temas, pidiéndoles que tomen posición frente a cada uno de los enunciados, dirigiéndose al aviso con el que más se identifiquen:
  - Comprometerse en matrimonio
  - Expresar libremente mi identidad religiosa
  - Vivir con mis padres
  - Dependier económicamente de mis padres
  - Tener hijos
  - Buscar oportunidades fuera de mi ciudad de residencia
  - Participar en actividades que expongan mi intimidad
  - Estar dispuesto a tomar atajos para obtener dinero
  - Acepto la diversidad sexual
  - Acepto el aborto como forma de planificación
  - Merecen los violadores pena de muerte

### Mis limitaciones y mis fortalezas: dame 5

Se pide al grupo:

1. Realizar una lista de tus fortalezas y limitaciones
2. Dibujar en una hoja la mano, en ella escribir en cada dedo 1 fortaleza, doblarla e introducirla en un globo.
3. Empezar a inflar el globo y anudarlo, dibujar con un marcador la mano derecha y escribir allí 5 de tus limitaciones.
4. Se pide a los participantes que exploten el globo.
5. Retroalimentar.

## Módulo 1: Líder en proyección

### Sesión 2: Proyecto de vida

**OBJETIVO:** Proporcionar a los participantes herramientas que les permitan reflexionar sobre la importancia de planear y diseñar un proyecto de vida fijo que integre metas, anhelos, visiones y misiones acordes con las necesidades, capacidades y contexto de cada uno.

Texto ayuda para el facilitador

**¿Qué es proyecto de vida?:** Es un plan trazado, un esquema vital que encaja en el orden de las prioridades, valores y expectativas de una persona, que como dueña de su destino decide cómo quiere vivir.

Uno fija un proyecto porque quiere lograr un objetivo, entonces deberá seguir ciertos pasos que permitan alcanzarlo. También es importante ver qué conductas habría que mantener y cuáles cambiar para llegar a donde queremos, ya que hay algunas que no van en paralelo a nuestro objetivo.

#### **Características proyecto de vida:**

1. **Histórico:** Vida personal, ¿De dónde proviene? es decir citando las raíces familiares, sociales y culturales.
2. **Progresivo:** Narrando las etapas de su vida: Niñez, adolescencia, y proyectándose hacia el futuro en la adultez y vejez.
3. **Realizable:** que sea posible y capaz de realizarse aquel proyecto de vida teniendo en cuenta las situaciones personales, las propias capacidades, los recursos y las oportunidades.
4. **Coherente:** Debe llevar un orden y correlación entre sí para que logre ser comprendida, estar seguro/a de su meta, sueño, anhelo y saber que hacer para lograr lo que desea.
5. **Integral y equilibrado:** Se le debe dar la debida importancia a cada una de las áreas o dimensiones de la personalidad.
6. **Original:** Formar su propio sueño y tomar una decisión según sus aspiraciones, no dejándose llevar por terceros, ya que son muchos los factores en que se diferencian los seres humanos por ejemplo cada uno tiene una personalidad, actitud, aptitud, distintas en la cual viven experiencias propias.

7. **Elaboración:** Se realiza según su situación, gusto, necesidades e intereses.

**EJERCICIO:**

**TALLER: “Sea honesto con usted mismo”**

| <b>HOJA DE TRABAJO – Sea honesto con usted mismo</b>  |  |
|---|--|
| <p><b>QUÉ ME PONTENCIALIZA</b></p> <p>¿Qué ventajas tengo?</p> <p>¿Qué hago bien?</p> <p>¿Con qué Recursos cuento?</p> <p>¿Cuáles son esas virtudes o fortalezas que los demás dicen que tengo?</p>               | <p><b>QUÉ ME IMPIDE CRECER</b></p> <p>¿Qué es lo que hago mal?</p> <p>¿Qué debería evadir?</p> <p>¿Qué es lo que me atrasa?</p> <p>¿Qué es lo que debería mejorar?</p>                                       |
| <p><b>CUÁLES SON MIS ALIADOS Y RECURSOS</b></p> <p>¿Quiénes me ayudan?</p> <p>¿Cuáles son las oportunidades que tengo?</p> <p>¿De todas las oportunidades, cuáles son en las que mejor me podría desenvolver?</p> | <p><b>CUÁLES SON MIS ANCLAS</b></p> <p>¿Qué considero una amenaza?</p> <p>¿Cuáles son mis obstáculos?</p> <p>¿Qué tengo que cambiar en mi entorno?</p> <p>¿Hay alguna amenaza seria que me impida vivir?</p> |

**¿Usted decide o está impuesto por alguien?:** Si sus metas personales no están alineadas con tus metas profesionales, no estará en equilibrio, y por mucho que trabaje y que se de muy bien lo que haga, no se sentirá realizado

**¿Cómo podemos descubrir nuestro proyecto de vida?:** Conociéndose mejor, esa es la clave. Saber cuáles son sus habilidades, sus puntos fuertes y sus capacidades para enfrentar lo que necesite. Todos tenemos en nuestro interior los recursos necesarios.

Dispositiva: ¿Conoce el motor de su proyecto?

**TALLER:**

1. Organizar grupos equitativos.

2. Cada grupo elige 3 representantes
3. Se pega en la frente de los líderes la acción que deben tomar los demás frente a él.
4. Se dan las instrucciones y se hacen las preguntas que a las que deben tomar la acción.

#### **Preguntas:**

- ¿Cómo puede descubrir su propósito de vida?
- ¿El éxito depende de la educación universitaria?
- ¿Para ser un gran profesional debe trabajar en lo que le guste o lo que le genere dinero?
- ¿Hace lo que realmente quiere o lo que cree que debe hacer?
- ¿Qué es lo que hace que me sienta feliz y alegre?
- ¿Qué es aquello que cuando lo hago se me paraliza el tiempo?
- ¿Qué me dice que hago muy bien y por qué?
- ¿Cómo puedo utilizar mi proyecto de vida para servir a los demás?
- ¿Qué haría si tuviera todo el dinero y el tiempo del mundo?
- ¿Y si me quedara un año de vida?

#### **ETIQUETAS:**

Sermonéeme, aconséjeme, enjuícieme, contradígame, cálleme, ridiculíceme, apóyeme, elógieme.

#### **Cierre:**

1. ¿Descubrió la acción que estaba frente a usted?
2. ¿Hasta qué punto puede aceptar la reacción de los demás, en que momento sintió que se volvió un ataque personal?
3. ¿Cree que las personas pueden influir en su autoconcepto?

**#SI TE APASIONA TE DA  
SI ES TU PASION**

**Módulo 1: Líder en proyección  
Sesión 3: Líderes creativos**

#### **TEMAS RELACIONADOS:**

1. Estilos formas y características del liderazgo.
2. Creatividad.

**OBJETIVO:** Entender por qué son necesarias la creatividad y la innovación como herramienta para desarrollar proyectos y/o emprendimientos.

Guía para el facilitador

**TALLER: Una sola palabra:** Entregar las letras a los participantes dando la indicación que deben armar 'Una sola palabra', con las 14 letras entregadas. Para esta actividad se da 1 minuto. Se realiza retroalimentación para identificar si algún grupo lo logró.

**¿Qué es creatividad?:** La creatividad, denominada también pensamiento original, pensamiento creativo, inventiva, imaginación constructiva o pensamiento divergente, es la capacidad de crear, de innovar, de generar nuevas ideas o conceptos, o nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que normalmente llevan a conclusiones nuevas, resuelven problemas y producen soluciones originales y valiosas.

La creatividad es la producción de una idea o un concepto, una creación o un descubrimiento que es nuevo, original, útil y que satisface tanto a su creador como a otros durante algún periodo solemos asociar la creatividad a tareas meramente artísticas como pintar un cuadro, diseñar un objeto, componer música o escribir literatura. Pero ser creativo, en realidad, es mucho más que eso. Tiene que ver con la facultad de generar ideas nuevas tomando como base algo que ya está presente en nuestras vidas.

En la gestión de proyectos pasa lo mismo. Además del liderazgo, el manejo de recursos, el trabajo en equipo y los conocimientos técnicos, la creatividad es una habilidad que no puede faltar en quienes encabezan los procesos corporativos. ¿Por qué?, Sencillamente porque la condición creativa aporta soluciones en aquellos contextos de cambio permanente, donde la adaptación continua es parte del éxito, y en los que predominan la multiplicidad de tareas y la complejidad. Es decir, pareciera que creatividad y proyectos fuesen consustanciales. El líder creativo tiene muchas más posibilidades de triunfar que otro que carece de esta habilidad. Es más abierto, proactivo, optimista y visionario. Pero no sólo él. También el grupo de trabajo que le acompaña. La creatividad, como cualquier otra habilidad, se potencia en la medida en que se comparte con los demás.

**¿Se puede desarrollar la creatividad?:** Son muchas las prácticas cotidianas que un líder de proyectos puede emprender para mantener, potenciar y canalizar la creatividad de su entorno. Ser creativo es un don, sí, pero también puede adquirirse:

- **Rodéese de personas activas y despiertas:** Compartir espacios con personas que siempre están en busca de ideas, soluciones o sencillamente con visión de futuro es una excelente opción. Sus grupos de trabajo lucirán motivados y enfrentarán de un modo proactivo las situaciones de emergencia o las crisis.
- **No ponga límites:** No guardes demasiado las formas ni tomes tan literal aquello de lo que has partido. Los planes de empresa son marcos de referencia. Úsalos, pero a la vez no dejes de ir un poco más allá en la medida de tus posibilidades.
- **Aprenda de otros:** Siempre viene bien tener alguna referencia en temas de gestión de proyectos. Busca fuentes, investiga, aprende a mirar otros modelos. La creatividad se alimenta aprendiendo y viendo lo hecho por otros.

**TALLER:** Los seis sombreros: cada sombrero representa una visión del mundo: Cada asistente elige un sombrero, una vez ubicados se les reparte las siguientes tarjetas:

Crema dental, detergente, toalla higiénica, pañales para adultos, condones, máquina de afeitar, celular, billetera, pañitos húmedos, electrodomésticos, gafas.

Explicar la interpretación que se le da al color del sombrero, así:

- Blanco: Información y hechos
- Roja: Emociones y sentimientos
- Verde: creatividad
- Negro: análisis crítico y cautela
- Amarillo: beneficios y ventajas
- Azul: director responsable

Cada grupo debe vender el producto de acuerdo al color del sombrero que le correspondió, luego se intercambian las personas a otros sombreros y así tendrán la oportunidad de venderlo de otra manera.

**CIERRE:** Retroalimentar llevando a reflexionar como podemos utilizar un sombrero diferente siempre de acuerdo a las situaciones que la vida nos presenta, rompiendo esquemas tradicionales.

Finalmente se pide a las personas que para la próxima semana deben traer alguna de estas opciones: Un emprendimiento, su hoja de vida y lo que le apasione hacer.

**Características del líder creativo:** El legendario publicitario británico sabía que tenía ante él un auténtico líder creativo cuando reunía las siguientes características:

Alto sentido de la ética personal.

Grandeza, amplitud de miras.

Capacidad para trabajar bajo presión y resistencia a los fracasos.

Cerebro brillante. En el universo de los líderes creativos no tienen cabida las personas diligentes pero lentas.

Capacidad para trabajar duro y “gasolina” suficiente para hacerlo también a altas horas de la madrugada.

Carisma, encanto y persuasión.

Un toque de heterodoxia y de innovación.

Valentía para tomar decisiones difíciles.

Entusiasmo y confianza.

Sentido del humor.

## **Módulo 1: Líder en proyección**

### **Sesión 4: Investigación y desarrollo de tu proyecto**

#### **TEMAS RELACIONADOS:**

1. Investigación y desarrollo
2. Diseño de proyectos y propuestas

**OBJETIVO:** Contextualizar a los asistentes en la forma de desarrollar un proyecto a partir de los elementos que lo conforman.

**¿Qué es un proyecto?:** Unidad mínima de asignación de recursos, que a través de un conjunto de procesos y actividades pretende transformar una parcela de la realidad, disminuyendo o eliminando un déficit o solucionando un problema.

#### **Características:**

Es único, se ejecuta en una fecha determinada y con unos recursos disponibles sólo para el mismo.

Es dinámico, puede variar, y mucho, a lo largo de su desarrollo. Lo que hace indispensable trabajar con planificaciones flexibles.

Se basa en una metodología de gestión definida en las fases iniciales de la planificación.

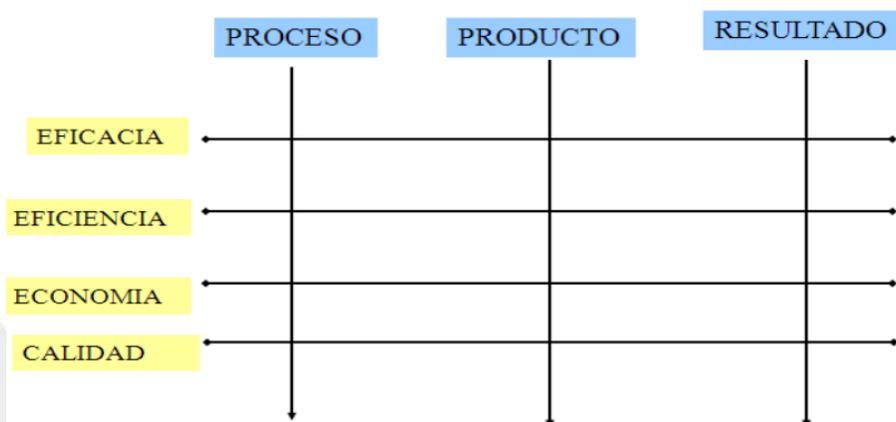
Persigue un objetivo concreto desde el principio.

No es una operación rutinaria.

## **Pasos para hacer un proyecto - Etapas de un proyecto**

1. **Diagnóstico:** Identificar el problema y caracterizar la población afectada.
  - **Componentes del problema:** Localización, Identificación de los afectados, Magnitud del problema o gravedad.
  - **¿Cómo identifico el problema?:** Para identificar un problema le sugerimos: realizar encuestas, lluvias de ideas, consultas públicas, observación de la realidad, recurrir a estudios o investigaciones, recopilar información de diferentes fuentes.
2. **Formulación:** En ella debe identificar.
  - **Objetivo general:** Es el impacto directo que pretende generar su proyecto, el objetivo dependerá de la naturaleza de su proyecto: resultados esperados, población objetivo, espacio-tiempo.
  - **Objetivos específicos o secundarios:** Se considera a los productos que entregará su proyecto, y que contribuyen al alcance del objetivo general.
  - **Metas:** Una meta puede ser considerada como la cuantificación de un objetivo. También puede ser el referente para comparar el rendimiento de tus actividades o el resultado de ellas con respecto a niveles óptimos. Puedes hacerte estas preguntas: ¿Cómo mido el avance de mi proyecto? - ¿Con qué comparo los resultados?
3. **Indicadores:** Los indicadores son instrumentos de medición que le permitirán ver el estado de avance de sus actividades o productos, en cuanto a los tiempos estimados, gastos e ingresos esperados, todo ello en relación a las metas. Es algo que puede ser contado y comparado; provee evidencia del grado en que se está cumpliendo con un objetivo durante un periodo de tiempo determinado.

## Tipos de indicadores:



**4. Presupuesto:** Es la “previsión” de ingresos y gastos estimados, a recibir en un periodo de tiempo determinado. Para elaborar un presupuesto se deben desarrollar los siguientes pasos:

- Identificar las actividades.
- Identificar los costos de esas actividades.
- Identificación de las fuentes de financiamiento.
- Elaborar flujo presupuestario.

**5. Cronograma:** Puede tratarse de un documento impreso o de una aplicación digital; en cualquier caso, el cronograma incluye una lista de actividades o tareas con las fechas previstas de su comienzo y final. Se puede definir a través de los siguientes pasos:

- Recopilación de la información fundamental: Reunir todos los detalles del proyecto, definir los obstáculos e incidencias que se puedan presentar en el camino.
- Definición de tareas: Con la información en la mano, debemos establecer las actividades a realizar para la consecución del proyecto. También deben ser tenidos en cuenta los posibles riesgos asociados a estas actividades.
- Secuenciar tareas: Se establece la relación entre las actividades. Las que se pueden realizar de forma simultánea y las que no.
- Establecimiento de los tiempos y recursos: Estimar el tiempo que necesitaremos para completar cada tarea y los recursos humanos y materiales que se necesitarán para llevarlas a cabo.

- Distribución de tareas: Se le asignarán las tareas a los respectivos miembros del equipo, que se responsabilizarán de ellas hasta la consecución de las mismas.

**6. Seguimiento y Control:** El procedimiento de seguimiento y control del Proyecto establece el conjunto de acciones que se llevarán a cabo para la comprobación de la correcta ejecución de las actividades del proyecto establecidas en la planificación del mismo.

Permite definir los mecanismos de seguimiento con los cuales se controlarán las actividades del proyecto, para garantizar su ejecución dentro del alcance, tiempo y costo definidos.

Para esto se deben desarrollar los siguientes pasos:

**7. Definición de los parámetros de control:** Los parámetros (metas y objetivos) son los elementos que permiten al sistema de control determinar si las acciones están o no conduciendo al receptor en dirección a la situación deseada. La determinación de esos parámetros ocurre durante el proceso de planificación, en la etapa en que se definen determinados componentes del sistema de control. En ese momento se funden planificación y control.

**8.** La definición de los parámetros debe prever un margen de normalidad, cosa que el sistema de control solo actúe cuando se sobrepase este margen por cualquiera de sus límites, inferior o superior. La fijación de esos parámetros representa un problema crucial para el buen funcionamiento del sistema de control y, por ende, del objetivo deseado, pues la definición de objetivos y metas irreales puede orientar el comportamiento del receptor en una dirección que contraría completamente los deseos de la administración.

**Medición de los resultados:** Todo sistema de control debe poseer medios para verificar el resultado de cada actividad. Esta verificación puede presentarse bajo una forma cuantitativa, como, por ejemplo: número de hectáreas plantadas. Cuando no es posible la verificación cuantitativa directa, se procura efectuarla de modo subjetivo. Sin embargo, como esa modalidad está sujeta a deformaciones introducidas por quien hace la verificación, su valor es relativo.

**Evaluación de los errores:** La evaluación consiste en la comparación entre los resultados que se pretendía obtener y aquellos que efectivamente se obtuvieron. Por la propia incertidumbre inherente a la

planificación y a lo difícil que es trabajar en proyectos, rara vez se cumple lo realizado con lo programado. Es necesario, entonces, determinar la magnitud de la diferencia comprobada y sus repercusiones sobre el proceso de ejecución del plan.

Definición de las correcciones: Una vez verificado un error y evaluada su gravedad, se hace necesario analizar las posibles soluciones existentes y seleccionar aquella que parezca más adecuada.

Ejecución de las correcciones: Las soluciones encontradas deben traducirse en lenguaje apropiado para quien se encargue de ejecutarlas y con un grado de detalle más elevado tomando en cuenta el nivel jerárquico del agente ejecutor.

**Taller: video - formato investigación y desarrollo**

## **Módulo 1: Líder en proyección**

### **Sesión 5: Pensamiento crítico y análisis del entorno**

#### **TEMAS RELACIONADOS:**

1. Análisis del entorno
2. Pensamiento crítico

**OBJETIVO:** Identificar los elementos del pensamiento crítico y cómo este puede contribuir a realizar un análisis adecuado del entorno.

**¿Qué es el pensamiento crítico?:** Es un pensamiento reflexivo y razonable que se centra en que la persona pueda decidir qué creer o hacer. Este pensamiento es reflexivo, porque analiza resultados, situaciones, del propio sujeto o de otro. Es razonable, porque predomina la razón sobre otras dimensiones de pensamiento. La persona, es capaz de analizar situaciones, información, argumentos, busca la verdad en las cosas y llega a conclusiones razonables en base de criterios y evidencias.

Es evaluativo porque al decidir qué creer o hacer implica un juicio de valor de las acciones y situaciones que se presentan. Y Finalmente es crítico porque incluye tanto la resolución de problemas como la toma de decisiones, ya que se evidencia

en la resolución de situaciones problemáticas y que requieren de una posición y acción frente a ello.

### **Características del pensamiento crítico:**

- **Mente abierta:** El pensador crítico deberá indagar, examinar sus ideas y conocimientos.
- **Humildad intelectual:** Es desarrollar la consciencia de los límites de nuestros conocimientos y el reconocimiento de nuestras equivocaciones, en un plano de autorregulación.
- **Libertad de pensamiento:** Es que uno aprenda a pensar por sí mismo y se guíe de acuerdo a sus principios, respetando su dignidad humana.
- **Entereza ante consecuencias:** Es enfrentar con justicia las ideas, visiones, errores y verdades del hombre.
- **Empatía intelectual:** Es distinguir los puntos de vista de los demás y colocarse en el lugar del otro para trabajar en un plano de justicia y equidad.
- **Integridad intelectual:** Es la necesidad del pensador crítico, por ser honesto en su pensar respetando sus convicciones individuales.
- **Perseverancia intelectual:** Se refiere a la actitud perspicaz que debemos usar al enfrentarnos a la irracionalidad de otros.
- **Confiar en la razón:** Es depositar nuestra confianza en las personas que pueden pensar en ellas mismas y en los demás guiados por los principios de claridad, coherencia y lógica.
- **Imparcialidad:** Es aplicar los estándares intelectuales.
- **Motivación y disposición:** Es la forma de enfocar problemas con una gran disposición.

### **Beneficios del pensamiento crítico:**

- Facilita la toma de decisiones.
- Permite el sano escepticismo.
- Ética personal.
- Genera creatividad.
- Aumenta el sentido del humor.
- Es un antídoto contra distorsiones cognitivas.
- Crecimiento personal.
- Salud mental.
- Perspectiva.
- Mayor facilidad para la solución de problemas.
- Aumento de la tolerancia.
- Proactividad

## **Ayuda para el facilitador:**

Video el huevo o la gallina, taller el poema, taller de estructuración.

Qué es el análisis del entorno: Es el proceso a través del cual se identifican los factores estratégicos del entorno y de diferenciar entre oportunidades (factores que influyen positivamente) y amenazas (factores que influyen negativamente).

Para poder realizar el análisis del entorno conviene estructurar este en dos tipos diferentes: entorno general o macroentorno y entorno específico o competitivo. Ambos tipos de entorno constituyen, por tanto, el análisis externo o análisis del entorno de la empresa y aunque es conveniente estudiarlos por separado, también es importante tener en cuenta las conexiones que existen entre ellos.

En este sentido, puede existir un factor que actúe conjuntamente en ambos tipos de entorno, como por ejemplo los factores tecnológicos. Del mismo modo, las interrelaciones entre diferentes sectores o industrias hacen que los factores muestren también conexiones entre ellos, conexiones que habrá que tener en cuenta a la hora de realizar el análisis. A través del análisis del entorno se determina a qué se enfrenta la empresa y cuáles son sus factores clave de éxito

Analice su entorno:

Microentorno o entorno específico: Son todos los elementos o fuerzas que están cerca de la empresa y que influyen en su desarrollo, se considera que las organizaciones tienen un poco de control sobre estos elementos ya que puede intentar elegir un entorno que le sea favorable y aprovechar determinados factores e influir en el mismo, como, por ejemplo, determinar si tener una relación comercial con ellos o no.

Los principales componentes del microentorno son los siguientes:

**Proveedores:** Son las organizaciones con las que se tienen relaciones comerciales y que se encargan de suministrar los recursos necesarios para que las empresas lleven a cabo la realización de sus productos o de sus servicios.

**Clientes:** Los clientes son los elementos más importantes para las empresas ya que son a los que se les proporcionarán los bienes o servicios.

**Competencia:** son todas aquellas empresas que ofrezcan un semejante o mismo tipo de bien o servicio o de igual manera que utilicen una misma tecnología para fabricar productos.

**Macroentorno:** El macroentorno son todos los factores que no están directamente relacionados con la empresa ni con sus operaciones pero que influyen en el microentorno y repercuten en el crecimiento y éxito de la organización. El

macroentorno también es llamado entorno general ya que afecta eventualmente a todas las empresas por igual.

Este entorno es más difícil de controlar no obstante la empresa lo debe analizar constantemente para identificar las oportunidades y amenazas que le originan (Yáñez, 2015). De igual forma analizar este entorno aumenta la capacidad de reacción para adelantarse a posibles cambios.

Kotler y Armstrong (2012) indican que existen cinco fuerzas principales del macroentorno de la empresa las cuales se describen a continuación:

1. Entorno político-legal: es el conjunto de leyes, así como agencias de gobiernos que aplican normas en cuanto a legislación laboral, mercantil, fiscal, incentivos, normas de calidad, la protección de marcas y patentes, así como responsabilidad por daños causados, las cuales influyen y limitan la conducta de las organizaciones.
2. Entorno económico: se refiere al entorno económico como los factores o fuerzas que afectan en el poder de compra, y los patrones de gasto de los consumidores. Al decidir establecer una nueva empresa o introducir un nuevo producto en el mercado se debe considerar la condición económica del país o región de compradores meta. Tales como inflación, tasa de desempleo, tipo de cambio, devaluación y disponibilidad de créditos.
3. Entorno ecológico: Estos factores se refieren a las características físicas del entorno, a la naturaleza, los recursos naturales, así como los fenómenos naturales y el clima al que está expuesta una empresa dependiendo de la región en donde se encuentra establecida, los cuales pueden influir en las actividades de la empresa, así como en cuanto a la comercialización de sus productos o servicios.
4. Entorno tecnológico: Los avances tecnológicos han proporcionado la mejora en procesos y productos, así como la creación de nuevos sistemas implementando nueva maquinaria y electrónica las cuales facilitan el trabajo y a la vez reducen los costos empresariales.
5. Entorno socio-cultural: con aquellos que hacen referencia a las características de la sociedad en donde opera la compañía, como lo son la demografía (nacionalidad, edad, género, raza, ingresos), el nivel educativo, los valores culturales, la ética, el estilo de vida, deseos, comportamientos, creencias y lenguaje que pueden influir en la demanda de los productos o servicios.

## Módulo 2: Líder en acción

### Sesión 6: Oratoria – Comunicación asertiva (Verbal y escrita)

#### TEMAS RELACIONADOS:

ORATORIA - COMUNICACIÓN ASERTIVA (VERBAL Y ESCRITA)

**OBJETIVO:** Brindar herramientas que fortalezcan las habilidades comunicativas y la comunicación asertiva de los participantes.

La finalidad de la oratoria es transmitir un mensaje sin miedos o desconfianzas y con desenvoltura. La oratoria está relacionada con la elocuencia, de poder convencer con nuestras palabras o conmover á quien o quienes nos oyen.

Podemos asegurar que hablar en público no es algo imposible o inalcanzable, la facultad elocutiva requiere como cualquier otra facultad del hombre, cultivo y educación. Tengamos presente que una persona que no sepa expresarse correctamente ante los demás, esta condenada a fracasar y a ser relegada a un plano inferior, en cambio los que si dominan el arte de la elocuencia están destinados a sobresalir y a triunfar en todas las esferas de su vida.

Es importante recordar que el hombre es el único ser viviente que habla y que la palabra es uno de los dones más extraordinarios que posee, éste le permite manifestar la prodigiosa riqueza de su alma y establecer relación con sus semejantes. Por ello, llama la atención que en los centros escolares y de educación superior no se ponga especial atención en la enseñanza de la expresión oral. Se nos enseña a leer y a escribir pero nunca se nos enseña a “hablar” y mucho menos a hacerlo en público y con las técnicas apropiadas.

Los fines de la oratoria: Es importante precisar que la oratoria, como toda ciencia o arte, tiene una serie de propósitos que anhela alcanzar a través de su práctica efectiva. En esencia cuatro son los fines de la oratoria:

1. Persuadir: Implica convencer a otras personas de que nuestras opiniones e ideas son las correctas y moverlas a la acción de acuerdo con ellas. Involucra también la motivación para que otros realicen lo que en el fondo muchas veces no quieren hacer. Es el caso del vendedor que busca por medio de la persuasión que los clientes se sientan motivados a comprar sus productos o servicios. La persuasión se orienta a la voluntad de los receptores, por ello podemos decir que “es la actividad de convencer a nuestros semejantes para que tomen una decisión o hagan una acción determinada”.

2. Enseñar: Comprende la acción de transmitir, a alumnos o discípulos, conocimientos y cultura general a través de la palabra hablada. Esta transmisión pedagógica se realiza en sesiones académicas, debates o incluso, en una plática común. Aquí la oratoria se orienta a la inteligencia de los receptores, su propósito es comunicar no sólo las noticias cotidianas sino, va más allá; transferir conocimientos de todo tipo por medio de un emisor y/o profesor, ya sea de manera formal; en los centros de enseñanza de diferentes niveles o, ya sea de manera informal; esto es en el hogar, la calle o la comunidad.
  
3. Conmover: Involucra provocar por intermedio de la oratoria, determinados sentimientos, pasiones y emociones en el espíritu de las personas que escuchan nuestras palabras. El ser humano en la vida diaria llora, ríe, se asusta, se encoleriza etc. Es decir, experimenta emociones. Estas emociones también las puede crear un orador a través de sus palabras siempre y cuando estas lleguen a la fibra interna del público oyente. Si logramos conmover a nuestro público podemos cautivarlo y comunicarle satisfactoriamente nuestros sentimientos.
  
4. Agradar: Es crear belleza con la palabra hablada; es decir, producir en el alma ajena un sentimiento de placer con fines determinados. La oratoria como entretenimiento se orienta al campo del sentimiento. Por eso, cuando leemos un libro de chistes o esperamos un programa humorístico, sentimos que perdemos todo contacto con la realidad, reímos y nos alegramos. Cuando escuchamos a un cantante, su voz; o nos agrada o nos desagrada, lo mismo ocurre con un conductor radial al momento de hablarnos románticamente con su voz impostada.

### **Tips para potencializar la oratoria:**

#### **1. Voz:**

- Volumen: adecuado según los oyentes – espacio abierto.
- Dicción: pronunciación – nitidez – hablar claro.
- Modulación: fuerza y vida en las palabras – entonación – énfasis – sentido - tono sensibilidad.
- Respiración: ejercicio de conteo.

## 2. El cuerpo: vuelcan en el público la intensidad de la emoción:

- Postura: derecho sin rigidez.
- Cabeza: recta.
- Mirada: pasearla por el auditorio-no mirar abajo ni a los lados.
- Rostro: lenguaje extra los gestos-fuerza de la expresión.
- Manos: extensión de las palabras

## 3. Preparación tema: buena documentación-reflexionar-escribir lo que vamos a decir:

- Introducción-cuerpo – conclusión.

## 4. Memoria del orador: ejercicios mnemotécnicos

- Impresión: atraer imágenes - observar con cuidado - leer en voz alta-leer e imaginar.
- Repetición: repasar y reflexionar-comprender-interiorizar - estudiar por intervalos -no repetición mecánico por deducción.
- Asociación: el cerebro trabaja por relaciones-enlaces-aplicar el que, porque, cuando, donde, quien.

## 5. Miedo escénico:

- Sensación de pánico, temblor en las piernas, golpeteo del corazón, sudor, calor. es normal.
- No ser centro de atracción - peligro - hacer ridículo.
- Miedo mecanismo de defensa ante –riesgo físico, emocional, mental.
- El crecimiento implica riesgo – debemos actuar – hacerlo así no se haga bien todo se vence en la acción.
- Lo importante la primera vez es si lo hice bien, es que fui capaz y de allí valla mejorando.
- Respirar profundamente.
- Empiece despacio.
- Afirmación personal.
- Un buen orador.

**Comunicación asertiva:** La comunicación asertiva como habilidad social de relación es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara,

directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza.

### **Características de la comunicación asertiva:**

- **La postura corporal:** Un posicionamiento del cuerpo al hablar que sea abierto, franco, genera confianza en el interlocutor, transmite interés y sinceridad. Mirar al otro al hablar es clave para ello.
- **La gestualidad:** Los gestos con que acompañamos el habla pueden jugar a favor (reforzando o acompañando lo dicho) o en contra, transmitiendo lo contrario a lo que decimos o distrayendo al escucha.
- **La articulación:** La manera de pronunciar las palabras, la cadencia de la [oración](#) y el tono de voz inciden enormemente en la comunicación. Palabras entredichas, susurradas o a medio pronunciar son difíciles de entender, tanto como una oración indetenible y veloz como una locomotora, que agote al otro y le desanime de escucharnos.
- **La reciprocidad:** Se debe prestar atención a cuánto tiempo invertimos en hablar y cuánto en escuchar, para no correr el riesgo de monologar o de transmitir indiferencia al otro. ¿Escuchamos realmente al escuchar o sólo esperamos el turno para volver a decir algo? ¿Respetamos los silencios o atropellamos al otro?
- **Localización:** ¿En dónde se elige tener una conversación importante? En un lugar seguro y apacible, las personas tienden a mostrarse más comprensivas que en otro ruidoso y lleno de distracciones, o peor aún, de amenazas, como en una calle en medio de la muchedumbre.

**Taller:** Teléfono Roto

### **Tipos de comunicación asertiva:**

- Verbal.
- No verbal.
- Paraverbal.

**Conductas que ayudan a la comunicación activa y empática:** Escuchar de forma activa, implica captar la totalidad del mensaje de nuestro interlocutor e

interpretarlo desde el punto de vista de este, es decir, ponernos en su lugar. Esto no quiere decir que tengamos que estar de acuerdo o compartir su opinión. Así, la Asertividad, como habilidad comunicativa, facilita el saber decir “no” a nuestro interlocutor ante los mensajes en lo que no estemos de acuerdo sin crear un conflicto.

**Respuestas mínimas:** Basta una palabra para mostrar al interlocutor que se tiene interés en la conversación y nos gustaría que continuase.

Así, expresiones como “Mmm..., Sí”, se denominan respuestas mínimas y deben ser utilizadas con frecuencia, sobre todo en aquellas personas que se expresan poco.

**Reflejo de los sentimientos:** Para indicar interés y atención resulta imprescindible reflejar los sentimientos que ha expresado la persona. A veces, las personas describen solamente acciones y a través de ellas debemos identificar sentimientos para reformular el diálogo.

Ejemplo: “Me siento cansado, es la tercera vez que llamo”, en vez de prestar atención al hecho de la dificultad del contacto que se describe en sus palabras, hay que responder con palabras que indiquen la comprensión de sentimientos: “Por lo que me dice, se encuentra usted disgustado”.

**Solicitud de aclaraciones:** Pedir aclaraciones, ayuda a identificar y comprender el significado de las palabras, a la vez que indica al interlocutor que se está tratando de comprender su punto de vista.

**Repetición de palabras o frases claves:** En ocasiones también es útil repetir palabras o frases claves que ha utilizado la persona, en particular si ha expresado varias cuestiones a la vez, siendo útil captar la frase clave, lo que ayuda a conservar la conversación sobre los asuntos que preocupan al cliente.

Ejemplo: “No quiero cambiar, al final esto tarda mucho y en estos momentos necesito tiempo y no puedo entretenerme con estas cosas, que al final sale caro”.

**Preguntas o afirmaciones con respuesta abierta:** Lo que propicia la oportunidad de continuar la conversación. Si se desea obtener más información sobre un tema específico suele ser útil repetir la frase clave dándole a la persona oportunidad para comentar más.

Así, en el ejemplo anterior se podría decir “Dice que su problema es que no tiene tiempo” (repitiendo la frase clave).

También resulta útil un comentario o una pregunta abierta “me iba a decir que...” o “¿le gustaría comentarme algo más sobre ello?”.

**Análisis de soluciones:** En ocasiones, es adecuado ayudar al análisis de posibilidades respecto a la solución de los problemas identificados, dándose cuenta de algunos factores de la situación que no han sido mencionados, incluyéndolos en sus comentarios o preguntas, pero teniendo cuidado de no opinar sobre lo que debe hacer. Se trata de ayudarlo a considerar los factores y posibilidades diversas que no se hayan tenido en cuenta.

## **Módulo 2: Líder en Acción**

### **Sesión 7: Manejo de grupos y equipos**

#### **TEMAS RELACIONADOS:** MANEJO DE GRUPOS Y EQUIPOS

**OBJETIVO:** Generar habilidades necesarias para el trabajo en equipo y la coordinación de actividades con los mismos.

Definición: Un equipo es un conjunto de personas con habilidades complementarias que realizan una tarea para alcanzar resultados comunes. En definitiva, un equipo de trabajo está conformado por profesionales con habilidades complementarias que deben alcanzar un objetivo común.

Las dinámicas de grupo forman parte de la propia vida de éste. Siempre que se trabaje con un conjunto diverso de personas se desarrolla una dinámica determinada. Ahora bien, es necesario saber qué dinámica es la apropiada para trabajar con cada grupo (según sus características) y para cada circunstancia. Porque no todas las técnicas son válidas para todos los grupos en todo momento. El trabajo en equipo resulta ser además de común, un generador de objetivos cumplidos, debido a que acerca a sus integrantes a los objetivos planeados.

“Se entiende por grupo cierta cantidad de personas que se comunican a menudo entre sí, durante cierto tiempo pudiéndose comunicar cada una de ellas con todas las demás de forma directa”.

El manejo de equipos siempre resulta un tópico muy inestable, debido a las condiciones tanto emocionales como psicológicas de un individuo por lo que manejarlos adecuadamente siempre representa un gran reto.

Uno de los factores clave es el liderazgo, las personas que se encuentren al frente de una organización o como cabeza de grupo deben poseer determinadas características específicas, tales como:

- La creatividad.
- El dinamismo.
- El adecuado manejo de los canales de comunicación con sus colaboradores.
- El apoyo a los miembros de su equipo para lograr alcanzar las metas individuales.

Características de técnicas de manejo de grupos de trabajo:

Para que los colaboradores se sientan parte integral de un grupo de trabajo y logren un sentido de pertenencia se debe realizar ciertas acciones como:

- Agilizar la comunicación entre todos los colaboradores.
- Incentivar a cada individuo a expresar sus opiniones y puntos de vista al respecto.
- Crear un sentido de pertenencia entre los participantes, hacer una unificación, crear un “nosotros”.
- Fomentar colaboradores proactivos.
- Impulsar el arte de saber escuchar a sus colegas.
- Integrar a todos los participantes, incluyendo a los que se buscan su aislamiento por razones personales o características de su personalidad.
- Motivar a sus colaboradores al desarrollo de sus capacidades individuales fomentando el aprendizaje, autonomía y cooperación.
- Crear sentimientos de seguridad.
- Crear un ambiente adecuado para desarrollar sus actividades y adaptación al ambiente labora.

Importancia del trabajo en equipo:

1. Sirve para intercambiar roles.
2. Para que las decisiones sean consensuadas.
3. Potenciar los logros de las partes.
4. Facilitar la cooperación, autonomía y motivación.

## Beneficios del trabajo en equipo:

1. Permite la combinación de talentos de distintas áreas al integrar equipos multifuncionales.
2. La combinación de las diferencias permite que las soluciones que se aporten sean más creativas e innovadoras al observar las problemáticas desde distintos ángulos.
3. Se obtiene mayor información sobre el asunto tratado ya que cada uno de los participantes aporta una dosis adicional de conocimiento.
4. Se produce un mejor proceso de toma de decisiones.
5. La integración que se produce en el equipo permite que sus integrantes desarrollen todos sus potenciales ampliando además sus capacidades.
6. El trabajo en equipo es considerado más motivador que el trabajo individual.
7. Se constituyen entornos de trabajo favorecidos por las relaciones interpersonales.
8. Mejora la gestión del conocimiento dentro de una organización.
9. Desarrolla un estilo de liderazgo más abierto y descentralizado

## Tipos de equipos de trabajo - **Según sus características los equipos pueden ser:**

1. Equipos según su temporalidad y lugar.
2. Equipos según su funcionalidad.
3. Equipos en función de la temporalidad y designación.
4. Equipos en función del origen de sus integrantes

Existen tantos tipos de equipos como tareas asignadas a ellos y no es posible recomendar una sola clasificación universal. Es tarea de los equipos seleccionar la clasificación más oportuna de acuerdo con la situación y al objetivo encomendado.

**La sinergia:** La sinergia es la suma de energías individuales que se multiplica progresivamente, reflejándose sobre la totalidad del equipo. De esta manera, en el comportamiento humano, el trabajo de dos personas es más que la simple suma de las partes. El resultado obtenido es diferente a las individualidades.

Taller: La estrella.

## Módulo 2: Líder en Acción

### Sesión 8: Toma de decisiones y resolución de conflictos

**TEMAS RELACIONADOS:** Toma de decisiones y resolución de conflictos.

**OBJETIVO:** Generar habilidades necesarias en la toma de decisiones y resolución de conflictos.

**En la toma de decisiones tenemos que tener en cuenta:**

- **Efectos futuros:** Tiene que ver con la medida en que los compromisos relacionados con la decisión afectarán el futuro. Una decisión que tiene una influencia a largo plazo, puede ser considerada una decisión de alto nivel, mientras que una decisión con efectos a corto plazo puede ser tomada a un nivel muy inferior.
- **Reversibilidad:** Se refiere a la velocidad con que una decisión puede revertirse y la dificultad que implica hacer este cambio. Si revertir es difícil, se recomienda tomar la decisión a un nivel alto; pero si revertir es fácil, se requiere tomar la decisión a un nivel bajo.
- **Impacto:** Esta característica se refiere a la medida en que otras áreas o actividades se ven afectadas. Si el impacto es extensivo, es indicado tomar la decisión a un nivel alto; un impacto único se asocia con una decisión tomada a un nivel bajo.
- **Calidad:** Este factor se refiere a las relaciones laborales, valores éticos, consideraciones legales, principios básicos de conducta, imagen de la organización, etc. Si muchos de estos factores están involucrados, se requiere tomar la decisión a un nivel alto; si solo algunos factores son relevantes, se recomienda tomar la decisión a un nivel bajo.
- **Periodicidad:** Este elemento responde a la pregunta de si una decisión se toma frecuente o excepcionalmente. Una decisión excepcional es una decisión de alto nivel, mientras que una decisión que se toma frecuentemente es una decisión de nivel bajo.

**Tipos de decisiones:**

- **Decisión Programada, rutinaria o intrascendente:** Son programadas en la medida que son repetitivas y rutinarias, así mismo en la medida que se ha desarrollado un método definitivo para poder manejarlas. Al estar el problema bien estructurado, el líder no tiene necesidad de pasar por el trabajo y gasto de realizar un proceso completo de decisión.

Estas decisiones programadas cuentan con unas guías o procedimientos (pasos secuenciales para resolver un problema), unas reglas que garanticen

consistencias en las disciplinas y con un alto nivel de justicia, aparte de una política, que son las directrices para canalizar el pensamiento del supervisor en una dirección concreta.

- **Decisión no Programada:** "La reestructuración de un departamento" es un ejemplo de decisiones no programadas.

Para muchas de las decisiones que se toman se dedica poco tiempo olvidando aspectos como la planificación y el proceso, al tomar una decisión se tiene en cuenta solamente lo que SE SIENTE en ese momento y se pasan por alto aspectos que de ser analizados llevarán la decisión a un resultado positivo.

Una decisión consiste en elegir, de entre una serie de posibilidades, la mejor de ellas. Recuerda que ninguna decisión servirá de mucho si no la pones en práctica

### Taller: El método de comparación por pares

El método de comparación por pares es una forma sencilla de elegir entre un conjunto de alternativas.

Consiste en colocar en una matriz todas las alternativas que tenemos tanto en el eje vertical como en el horizontal, dejando la diagonal libre (que representa la comparación de una alternativa consigo misma).

En cada intersección de la matriz se comparan 2 de las alternativas y habrá que elegir cuál de las dos resulta más adecuada, poniendo su letra correspondiente en la cuadrícula. Así se procede con todas las comparaciones y al final se suman el número de veces que aparece elegida cada alternativa.

Este proceso se puede realizar primero de forma individual y luego sumar los resultados individuales para llegar a un resultado de grupo. Con estos datos se listan las alternativas por orden de elección junto con el número de votos final.

| Alternativas | A | B | C | D | Total |
|--------------|---|---|---|---|-------|
| A            |   |   |   |   |       |
| B            |   |   |   |   |       |
| C            |   |   |   |   |       |
| D            |   |   |   |   |       |
| Total        |   |   |   |   |       |

## **Resolución de conflictos**

Se denomina solución de conflictos o resolución de conflictos al conjunto de técnicas y habilidades que se ponen en práctica para buscar la mejor solución, no violenta, a un conflicto, problema o malentendido que existe entre dos o más personas e, incluso, personal.

### **Tipos de conflictos**

Es importante mencionar que existen diferentes tipos de conflictos, esto con el fin de saber cuáles son los mejores medios o técnicas para su solución. Los conflictos pueden ser:

- Intrapersonales: son los conflictos individuales al estar en medio de una situación que genere ansiedad e inseguridad al momento de tomar la mejor decisión.
- Interpersonales: cuando existe un problema entre dos o más personas.
- Intergrupales: cuando los conflictos o desacuerdos se dan entre grupos de personas y equipos de trabajo, estudio o deporte, entre otros.

No obstante, la solución de conflictos puede tener tanto un resultado positivo como negativo, eso dependerá del grado de dificultad y del interés que tengan los involucrados en buscar la mejor solución para todos.

### **Medios para la solución de conflictos**

De la negociación se pueden obtener al menos cuatro opciones que son:

- Ganar - ganar: todos ganan tomando la mejor solución.
- Ganar - perder: el interés de uno se sobrepone ante el del otro.
- Perder - ganar: se elige perder a fin de llegar pronto al fin del conflicto.
- Perder - perder: todos los involucrados pierden, no alcanzan ningún beneficio.

Durante la negociación, tanto los involucrados como el mediador deben comunicar de manera respetuosa las soluciones, así como mantener una postura calmada e íntegra, analizar el conflicto objetivamente y considerar lo positivo y negativo de la situación

## Cinco estrategias de resolución de conflictos

- **Reconoce que todos tenemos percepciones viciadas sobre lo justo**
- **Evita que las tensiones se agraven con amenazas y provocaciones**
- **Supera esa mentalidad de 'nosotros contra ellos'**
- **Busca los problemas ocultos bajo la superficie**
- **Separa los temas sagrados de los que no lo son en realidad**

Los conflictos forman parte de la vida, aceptarlo es el primer paso para afrontarlos de manera correcta.

Las técnicas de resolución de conflictos ofrecen herramientas que nos ayudan a gestionar, prevenir y transformar los conflictos que aparecen en nuestro día a día.

### Algunas técnicas de resolución de conflictos conocidas:

- **Evitación:** La evitación es una de las primeras técnicas de resolución de conflictos que más tendemos a utilizar, especialmente las personas introvertidas. Pero también es una de las menos eficaces en general. Consiste simplemente en retirarse de una situación en la que hay amenaza de discusión o ya se está dando. Sin embargo, hay veces en que los conflictos, al evitarlos, crecen en tamaño.
- **Acomodación:** La acomodación consiste en encontrar áreas de acuerdo entre las dos partes de un conflicto, intentando no perder una visión objetiva del panorama general. El conflicto o el enfrentamiento puede darse en un determinado campo, pero eso no significa que el desacuerdo sea completo. Sin embargo, esto que es tan fácil de ver desde fuera, cuando empieza el «combate» y le damos prioridad alta, conservar esta visión no es tan sencillo.
- **Compromiso:** La siguiente técnica de resolución de conflictos consiste en encontrar un punto medio entre las necesidades de las dos partes. Esta herramienta es especialmente útil cuando todos los involucrados en la discusión necesitan ganar.
- **Colaboración:** La colaboración es la técnica de resolución de conflictos más difícil de llevar a cabo, pero también es una de las más eficaces. Consiste en mediar en un desacuerdo hasta que las dos partes sean capaces de encontrar una solución. Esto puede requerir de mucho tiempo y recursos, pero es la única forma de llegar a una solución que dejará a las partes contentas con el resultado.

**Taller:** El facilitador entrega temas a los participantes que estarán en grupos divididos proporcionalmente, dentro de los participantes estarán al azar roles de comportamiento con las siguientes palabras:

Terco, Malumorado, Pesimista, Optimista, Ansioso, Influyente, Mantenido, Egocentrista, Iniciador.

## **GUÍAS METODOLÓGICA CURSO DE LIDERAZGO**

### **Módulo1: Ciudadanía y liderazgo**

#### **Sesión 1: Generalidades del liderazgo**

#### **CARTA DE BIENVENIDA:**

Bienvenidos:

Hoy usted tiene la oportunidad de ser participante del ***CURSO DE LIDERAZGO SOCIAL Y CIUDADANA.***

Lo invitamos a que durante el tiempo del curso se disponga a sacar lo mejor de usted, de su carácter, actitud, energía, recuerde que su nivel de participación determina su nivel de liderazgo y la relación directa con la poderosa información que obtendrá.

Solo de usted depende aplicar las herramientas y conceptos que aprenderá durante el curso, con ellos logrará y podrá entender cómo incrementar sus estándares de liderazgo e impactar a todas las personas que están a su alrededor, sin importar el contexto en el que se desenvuelva, recuerde que este mundo carece de líderes auténticos, integrales y eficaces como usted.

A partir de este momento concéntrese en el aquí y el ahora, abra su mente, dispóngase a aprender, diviértase, la diversión es muy importante, haga contactos y lleve su vida al nivel que siempre ha querido.

**Nota que debe ir en el tablero en cada una de las 4 sesiones:**

**Las cinco (5) palabras más peligrosas para su desarrollo personal son:**

**Yo esto ya lo sé**

### **Texto base para el facilitador**

El líder como todo ser humano posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica mirar primero dentro de uno mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito.

Aquí tomamos en cuenta que hay tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Citemos por ejemplo a Idalberto Chiavenato, (1993), quien destaca lo siguiente:

**"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos"**. Entre otras palabras se puede decir que el liderazgo es una actitud estratégica o instrumento del grupo para lograr los objetivos de un colectivo.

Existen líderes en el ámbito educativo, empresarial, político, social, sin olvidar el liderazgo en la familia que muchos aún pueden considerar como la piedra angular de la sociedad, la cual vemos en la actualidad se ha perdido creando un vacío de dirección en la misma, llevando a un derrumbe de las buenas costumbres de nuestra sociedad Quindiana.

Durante el presente modulo transmitiremos información que ayudará a cada uno de los participantes a desarrollar y potencializar las siguientes competencias:

1. Competencias personales (orientado hacia el éxito, autoconfianza, energía y eficacia en el trabajo).
2. Competencias sociales (influencia, conciencia colectiva y empatía).
3. Competencias cognitivas (pensamiento conceptual, habilidades analíticas, visión y misión del líder).

### **ACTIVIDAD 1:**

Materiales necesarios: Cartulina tamaño escarapela, marcadores de colores y cinta tesa.

Cada uno de los facilitadores y participantes diseñará (libre expresión) su propia escarapela, con los siguientes datos: NOMBRE, EDAD Y SENTIMIENTO que tiene por ser una de los ganadores de la beca para realizar el curso, después de diseñadas cada uno de los participantes se presentará (El facilitador debe analizar y tomar nota de la forma en que cada uno realiza la presentación)

Presentación del Video: **“Despertando al gigante interior-anthony robbins-resumen animado (cada instructor debe tenerlo en su pc o memoria usb)”**

### **Tema 1: La esencia de un líder:**

Preguntar y debatir con los participantes las definiciones de: Carisma, Tolerancia, Liderazgo, Líder, Transformación, Visión, Propósito, Legado, Fiabilidad, Inspiración

### **Tema 2: Métodos de Influencia:**

Explicar a los participantes los siguientes métodos de influencia y que ellos mismos den el ejemplo respectivo.

- **Intimidación:** Mi camino o mi camino.
- **Manipulación:** Un ganador y un perdedor.
- **posicional:** Te seguimos porque tenemos que hacerlo INTERCAMBIO: Ambos ganamos algo.
- **Persuasión:** Te seguimos porque queremos hacerlo.
- **Respeto:** Te seguimos por tu alto nivel de influencia.

Ejercicio Individual (llevar el número de copias necesarias para cada uno de los participantes):

1. Piense en un líder que usted conozca bien.
2. Identifique los errores que él tiene como líder. Sepárelos en los “naturales” y en los “intencionales”.
3. Para usted, ¿cuáles son las causas que generan las conductas “intencionales” de ese líder?
4. Fundamente la respuesta y analícela cuidadosamente.
5. Luego, usted como un colaborador, compañero o amigo leal, diseñe un plan de acción que piense que va a ayudar a ese líder a mejorar esas conductas “erradas”.

Después elegir 3 personas que voluntariamente deseen compartir el ejercicio.

**Tema 3: Mitos sobre el liderazgo:** Leer cuidadosamente los siguientes enunciados y preguntar a los integrantes si es mito o realidad (de ejemplos):

Los líderes heredan la '**Posición**': Su posición actual jamás le permitirá ser un LÍDER.

- Los líderes NACEN, no se HACEN.
- El liderazgo es una HABILIDAD poco común.
- El liderazgo existe sólo en lo más ALTO de una organización. Los líderes controlan todo mediante la MANIPULACIÓN.
- La CREDIBILIDAD le hará mantener el éxito.

## Tema 4: ¿LÍDER TRANSFORMACIONAL O TRANSACCIONAL? ¿Con cuál se identifica?

### Texto ayuda para el facilitador

El liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional son polos opuestos cuando se trata de las teorías fundamentales de la gestión y la motivación. Entender la diferencia entre ellos es crucial para cualquier persona que sigue una carrera ligada con el ser LÍDER.

Hoy en día existen líderes en diferentes tipos de empresas que emplean estilos de gestión muy diferentes a los que hace algunos años conocimos, estos van desde la relativa no intervención, estilos de facilitación, de micro gestión; sumando a ellos personas calificadas en diferentes temas como estrategias de motivación, convicción y técnicas para aumentar el rendimiento del empleado, logrando un cambio interno el cual impactará de manera directa su entorno laboral y personal, estos líderes salidos en ocasiones de contexto, con herramientas de comunicación diferentes, abiertos al dialogo y al saber escuchar a sus colaboradores hacen parte de los '**líderes transformacionales**'; aquellos que van más allá de la gestión del día a día de las estrategias de operaciones y oficios para llevar su empresa, departamento o equipo de trabajo al siguiente nivel de rendimiento y éxito.

El estilo de liderazgo transformacional se centra en la creación de equipos, la motivación, la convicción y la colaboración con el personal en los diferentes niveles de la organización. Los líderes transformacionales establecen metas e incentivos para impulsar a sus colaboradores a niveles de rendimiento más altos, mientras que proporcionan oportunidades para el desarrollo personal y crecimiento profesional de cada uno de ellos.

Los '**Líderes transaccionales**' están más preocupados por mantener el flujo normal de las operaciones. El liderazgo transaccional lo podemos describir como "mantener el barco a flote", este tipo de líderes utilizan el poder disciplinario, la intimidación, el famoso "en la calle existen muchos que harían lo mismo que usted por menos dinero" ellos aprovechando su posición jerárquica en ocasiones (no podemos generalizar) abusan de los empleados (para el líder transaccional no son colaboradores)

El término "transacción" se refiere al hecho de que este tipo de líder motiva esencialmente a subordinados mediante el intercambio de pequeñas recompensas por el rendimiento. Un líder transaccional generalmente no va más allá de orientar estratégicamente una organización, a una posición de liderazgo en el mercado, sino que estos directivos sólo se ocupan de hacer que todo fluya sin problemas.

### **Ventajas:**

Ambos estilos de liderazgo son necesarios para guiar una organización hacia el éxito. '**Los líderes transaccionales**' proporcionan ventajas a través de su capacidad para hacer frente a pequeños detalles de funcionamiento rápidamente, manejan todos los detalles que se unen para construir una sólida reputación en el mercado, mientras que mantienen a los empleados productivos en la línea del frente. El estilo de '**Liderazgo transformacional**' es crucial para el desarrollo estratégico de una empresa. Las empresas con líderes transformacionales a la cabeza disparan metas ambiciosas y pueden alcanzar un éxito rápido a través de la visión y habilidades de trabajo en equipo del líder.

Ahora conociendo sus diferencias y ventajas, ¿Con cuál se identifica?

### **Tema 5: El Liderazgo Positivo y Negativo:**

Cuando hablamos de liderazgo, por lo general, existe la tendencia a pensar que los líderes sólo son aquellos que a nuestro modo de ver tienen aspectos positivos. Ej.: Nuestro Señor Jesús, Simón Bolívar, Gandhi, entre otros. Sin embargo, existen personajes que guardan características de lo que significa ser un líder, pero con aspectos negativos Ej.: Hitler, Bin Laden, entre otros. El liderazgo implica una capacidad de convocatoria para que el resto del grupo le siga, implica capacidad también de convencimiento, de persuasión y en muchos casos lo cual no siempre es positivo.

## Tema 6: 10 Características fundamentales de un excelente LÍDER.

- 1. Capacidad de comunicarse:** La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa.
- 2. Inteligencia emocional:** Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.
- 3. Capacidad de establecer metas y objetivos:** Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.
- 4. Capacidad de planeación:** Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.
- 5. Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo:** Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.
- 6. Un líder crece y hace crecer a su gente:** Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.
- 7. Tiene carisma:** Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo. Cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia, el carisma llega y como una avalancha cae sobre el líder.
- 8. Es Innovador:** Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante y ampliamente competitivo.

**9. Un líder es responsable:** Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos.

**10. Un líder está informado y actualizado:** Es evidente que ningún grupo, equipo, empresa, compañía, familia, etc. Puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. Un líder debe saber cómo se procesa la información, interpretarla inteligentemente y utilizarla en la forma más moderna y creativa.

### **Ejercicio de Cierre:**

Cada uno de los participantes pondrá su mano derecha en el oído derecho y dirá con energía el siguiente lema: LO QUE ME ENTRE POR UN OIDO QUE NO ME SALGA POR EL OTRO (Repetir 3 veces incrementando el nivel de energía en los participantes).

### **Módulo: Ciudadanía y liderazgo**

#### **Sesión 2: Liderazgo basado en principios**

#### **Texto base para el facilitador**

El liderazgo centrado en principios es un liderazgo que nace dentro de uno y se irradia hacia los demás. No es una fórmula, clave o trucos para lograr influencia en el corto plazo, sino más bien una transformación interna que te llevará a lograr una influencia y lealtad profunda en el largo plazo. Por medio del liderazgo centrado en principios, podrás impactar positivamente la vida de muchos ayudándolos a crecer y llegar al siguiente nivel / “Liderazgo Centrado en Principios” - Stephen Covey.

#### **Tema: Características del LIDER CENTRADO EN PRINCIPIOS:**

Nota importante: Cuando se termine de explicar cada una de las 8 características, el instructor pedirá apoyo a los participantes y que ellos mismo generen los ejemplos correspondientes.

### **Característica 1: El líder centrado en principios aprende continuamente:**

Existe una gran diferencia entre los verdaderos líderes y los que sólo están por su posición. Los líderes de posición creen que lo saben todo y construyen su valor en mostrar su “sabiduría” a otros. Los líderes centrados en principios son personas que entienden que a medida que crece su círculo de conocimiento, también crece su nivel de ignorancia. A medida que abren una puerta más del conocimiento, se dan cuenta que existe un extenso terreno nuevo por recorrer.

El líder centrado en principios lee, investiga, tiene una pasión por el conocimiento y la sabiduría, toma clases, asiste a charlas, escucha a otros y tiene una gran pasión por expandir sus límites de lo conocido aventurándose a lo desconocido.

### **Característica 2: El líder centrado en principios es orientado a servir:**

Este tipo de líder entiende que su rol tiene que ver con llevar a las personas a donde quieren o deben llegar a través del servicio. El servicio puede ser abrirles puertas a las cuáles ellos no tienen acceso, conectarlo con otras personas de influencia, servir de mentor, corregirlos, retarlos y a veces hasta confrontarlos. Para este líder el liderazgo no es una carrera, es una misión de vida.

### **Característica 3: El líder centrado en principios Irradia energía positiva:**

El líder centrado en principios es una persona optimista que irradia felicidad. Su espíritu está lleno de entusiasmo y con esperanza sobre un futuro cada vez mejor. Las personas positivas atraen personas positivas y neutralizan a las personas negativas.

### **Característica 4: El líder centrado en principios cree en las otras personas:**

El líder centrado en principios comprende que existe una diferencia entre el desempeño actual y el potencial a futuro. Éste tipo de líder no reacciona negativamente a los comportamientos erróneos, crítica y debilidad. Por el contrario, aprovecha dichas experiencias para ayudar a su equipo a crecer al siguiente nivel. Creer en el potencial aún no visto genera un clima de crecimiento y oportunidad.

### **Característica 5: El líder centrado en principios se mueve en balance:**

Este tipo de líder entiende que los extremos no llevan a su organización a un mejor lugar. Entiende que existen diferencias y conflictos, pero los maneja de la mejor manera para lograr los objetivos prioritarios del equipo. Logra mantener un balance entre el aprendizaje del pasado, la sensibilidad en el presente y la visión hacia el futuro, es una gran fortaleza que todo líder debe potencializar.

### **Característica 6: El líder centrado en principios enfoca su vida como una gran aventura:**

El líder centrado en principios ve la vida como una gran expedición donde necesita conquistar territorios nunca antes explorados. Este tipo de líder no está seguro de lo que va a encontrar, sin embargo, está convencido de que las barreras y conflictos valen la pena. Su seguridad no necesariamente viene de la abundancia de sus recursos o algo externo, sino de su iniciativa personal, creatividad, voluntad, coraje y su inteligencia emocional.

### **Característica 7: El líder centrado en principios entiende y practica la sinergia:**

Sinergia significa que el poder de un equipo es mucho mayor que la suma de ejecuciones y fortalezas individuales. El líder entiende que las fortalezas y las debilidades en un equipo se complementan. Para lograr este estado el líder desarrolla una excelente comunicación en el equipo.

Los dos pilares de la sinergia son la comunicación y la cooperación. Un excelente líder escucha, reflexiona, responde y coopera.

### **Característica 8: El líder centrado en principios practica el desarrollo personal:**

El líder centrado en principios comprende la importancia de trabajar en su constante desarrollo personal, algunos de los pilares que más trabaja son:

**Cuerpo:** Se ejercita para desarrollar fortaleza, flexibilidad y resistencia física

**Alma:** Ora, medita y reflexiona. Lee buena literatura, arte o música.

**Mente:** Lee, se educa, investiga, aprende, se embarca en nuevos territorios.

**Corazón:** Trabaja en desarrollar una conexión emocional y empatía con otras personas.

### **ACTIVIDAD:**

Socializar con los participantes y preguntarles, si creen que debe ir otra característica en la lista. (Tomar nota de quienes participan y sus aportes)

Presentación del video: 'Liderazgo basado en valores - ser ejemplo'

### **ACTIVIDAD:** Ejercicio sobre el reconocimiento de los valores:

Cada uno de los participantes en una hoja escribirá los valores que ellos aplican en sus vidas, y en un tiempo máximo de 5 minutos pasarán frente a sus compañeros y darán un ejemplo de vida con uno o varios valores que han sido su mejor herramienta de trabajo. (Inicia el facilitador).

## **Módulo 1: Ciudadanía y liderazgo**

### **Sesión 3: Habilidades del líder**

#### **Texto base para el facilitador.**

Muchos son los retos que enfrentan los líderes de hoy, nos encontramos en una época de francos cambios vertiginosos en temas de globalización, tecnología, mercadotecnia, reformas gubernamentales, e incertidumbre económica.

Este clima de grandes y rápidos cambios exige una rápida adaptación de las personas y las empresas, con habilidades y actitudes nuevas de parte de los líderes de hoy.

La mayoría de las competencias que un líder actualmente debe tener son conductuales y pueden ser aprendidas y desarrolladas, a continuación encontrarás 10 habilidades que requiere el líder de la actualidad.

- 1. Pensamiento Estratégico:** El líder sabe cuál es el trabajo de hoy, siempre va un paso a delante y toma decisiones para el futuro de la empresa. Evalúa los métodos y sistemas de trabajo actuales. Establecer prioridades según las metas principales. Aprende cosas nuevas. Fomenta la innovación apoyando a los talentos que asumen riesgos inteligentes.

2. **Colaboración:** No es suficiente que el líder mantenga una actitud positiva al servicio y la colaboración, además debe cerciorarse que exista una real y verdadera colaboración entre todas las personas que hagan parte de su equipo de trabajo.
3. **Comunicación:** El líder debe saber expresarse correctamente por todas las vías competentes a su cargo, es decir, pequeños grupos, grandes conferencias, comunicación uno a uno, redacción, vía e-mail, incluso en las redes sociales. El líder además debe vigilar que las personas que lo apoyan en sus diferentes proyectos o trabajos mantengan comunicación eficientemente para mejorar cada uno de los procesos, ya que ningún proceso es completamente aislado y se ahorra mucho tiempo y dinero eliminando problemas de comunicación.
4. **Inteligencia emocional:** Está probado que las emociones se contagian, un líder que muestra optimismo, confianza en sí mismo y empatía, multiplica esas mismas sensaciones a las personas que hacen parte de su equipo de trabajo o comunidad.
5. **Pensamiento Crítico:** Los pensadores críticos cuestionan la sabiduría convencional, lo que se da por hecho, las deducciones y las teorías no comprobadas, suelen preguntarse ¿por qué se hace así?, ¿cómo se sabe que este proceso es el correcto? Se preguntan de manera automática para acelerar la toma de buenas decisiones, para no causar "parálisis por análisis".
6. **Motivación:** En nuestro país es un punto que no muchos toman en cuenta, la motivación suele ser el hacer sentir afortunado al trabajador por tener un empleo o darles exclusivamente recompensas monetarias. En realidad, se debe pagar lo justo y entender que hay otros motivadores como crecer en competencias, autonomía, y nuevas oportunidades de crecimiento laboral, profesional y personal.
7. **Retroalimentación:** El Líder de hoy requiere observar siempre el trabajo de lo demás y apuntarle a los demás cuando es sobresalientemente bueno, o el caso contrario, cuando hay muchas deficiencias, pero no sólo se trata de señalar sus apuntes, sino que debe buscar soluciones y nuevos enfoques.
8. **Hacer frente a las conversaciones difíciles:** No hay que evitarlas, y en lo posible tampoco postergarlas, se debe aprender a actuar con destreza bajo

la presión del interlocutor, hay que recordar que un líder soluciona problemas y genera confianza.

9. **Ser un Coach:** El líder no debe hacer el trabajo de los demás, el líder debe preocuparse porque cada quien haga su trabajo efectivamente, ayuda a la gente a aprender, a mejorar su trabajo y a tomar decisiones por sí mismos. Ser líder hoy en día implica saber alimentar las habilidades de los demás.
10. **Saber explotar su imagen:** Es importante hacerse notar como una persona con valores y responsabilidad. Hablar de temas como diversidad, integridad, comunidad y actitud de servicio.

Presentación del video: Habilidades de un líder - complemento a las 10 de la lista

**ACTIVIDAD: 'Estilos de liderazgo:** Materiales: Hojas impresas (3 por participante) globos y marcadores de colores. Después de realizar el ejercicio de completar los espacios faltantes, cada uno de los participantes inflara un globo y lo marcara con el estilo de liderazgo con el cual es más se identifique y explicará el porqué de su elección.

## IDENTIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE LIDERAZGO

1. **Liderazgo autocrático:** es una forma \_\_\_\_\_ de liderazgo donde los líderes tienen el poder \_\_\_\_\_ sobre sus equipos, tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal.
2. **Liderazgo burocrático:** hacen todo según \_\_\_\_\_. Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso, muy \_\_\_\_\_ para trabajar en equipo industriales que manejen maquinaria, sustancias tóxicas, o peso peligroso.
3. **Liderazgo carismático:** los líderes \_\_\_\_\_ tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos; esto genera problemas, y un proyecto o la organización entera podría \_\_\_\_\_ el día que el líder abandone la empresa.

*extrema. absoluto. / al libro. apropiado. / carismáticos. colapsar.*

- 4. Liderazgo participativo o democrático:** los líderes \_\_\_\_\_ o democráticos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de \_\_\_\_\_. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo, sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten en control de su propio destino así que están \_\_\_\_\_ a trabajar duro, más que por una recompensa económica.
- 5. Liderazgo 'Laissez-faire':** expresión francesa que significa \_\_\_\_\_ y es utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. Puede ser efectivo si los líderes \_\_\_\_\_ lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente.
- 6. Liderazgo orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones:** los líderes están \_\_\_\_\_ orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. Es un estilo participativo, y tiende a \_\_\_\_\_ al equipo y a fomentar la colaboración creativa.

*participativos. decisiones. motivados. / dejar ser. monitorean. / completamente. empoderar.*

- 7. Liderazgo natural:** Este término describe al líder que no está reconocido \_\_\_\_\_ como tal. Cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las \_\_\_\_\_ de un equipo; es una buena forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes.
- 8. Liderazgo orientado a la tarea:** Son líderes que se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido, pueden ser un poco \_\_\_\_\_. Son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesarios, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar. Pero no piensan mucho en el \_\_\_\_\_ de sus equipos, así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores.
- 9. Liderazgo transaccional:** nace con la idea de que los miembros del equipo acuerdan \_\_\_\_\_ completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. La \_\_\_\_\_ es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que se les otorgue.

**10. Liderazgo transformacional:** Los líderes transformacionales son considerados los \_\_\_\_\_ líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Inspiran a sus equipos en forma \_\_\_\_\_ y le transmiten su entusiasmo al equipo.

*formalmente. necesidades / autocráticos. bienestar. / obedecer. transacción. / verdaderos. permanente.*

ANALICE Y REFLEXIONE: *¿Qué tipo de líder es usted?*

## **Módulo 1: Ciudadanía y liderazgo**

### **Sesión 4: Proyecto personal de vida**

**ACTIVIDAD:** Realice a cada uno de los participantes la siguiente pregunta:

**¿Qué es lo que verdaderamente le gustaría alcanzar en la vida?**

Escuche con atención las respuestas, y tome nota de las más centradas en la realidad del municipio en el que se encuentre y que sumen como solución a la problemática actual de nuestro Departamento.

#### **Texto ayuda para el facilitador**

**¿Qué es un proyecto de vida Personal y Social?:** Un proyecto de vida es una herramienta que te ayuda a describir sus objetivos a medio-largo plazo para poder posteriormente crear una planificación que lo acerque a conseguirlos. Consiste en una serie de preguntas que lo invitan a conectar con su interior y analizar su situación actual para ver lo que quiere cambiar y hacia dónde se quiere dirigir a partir de ahora.

No se trata de querer planificar y prevenir cada detalle, a veces hay que dejarse sorprender por la vida, confiar en que al final las cosas acabarán funcionando y saliendo bien y que todo tendrá sentido una vez se mire con el prisma de la experiencia. Sin embargo, sus objetivos, sus retos personales y en definitiva sus sueños no van a cumplirse por sí mismos si no los formula con claridad y les dedica suficiente esfuerzo y dedicación.

Seguro que alguna vez usted ha hecho algún viaje espontáneo en el que no ha dado tiempo a planificar nada, ni siquiera a leer una guía turística de la ciudad. Y en un viaje tan importante como es su propia vida, no debería dejar al azar todas las cuestiones importantes si no quiere acabar perdiéndose las cosas que verdaderamente quiere hacer.

Presentación del video 'Plan de vida – Atrévete a soñar'.

### **¿Por qué es necesario e importante tener claro un proyecto de vida?**

Todos tenemos sueños y deseos, no hay día que no imaginemos un futuro mucho mejor del que tenemos, es la naturaleza humana querer siempre más, la clave de todo está, entonces, en convertir todos estos sueños en resultados, no es fácil, pero es posible si seguimos buenas prácticas de gestión personal.

**Estas son las 5 razones por las que usted necesita un proyecto de vida personal:**

1. Necesita que la administración de su vida ocupe un espacio en su mente de forma permanente: necesita tener un espacio en el que piense sobre su vida, tome decisiones y ejecute de manera coherente, no puede hacer esto de manera esporádica o sólo cuando hace sus propósitos de año nuevo.
2. Necesita tener un método de gestión personal: uno que impida que sus buenas ideas queden sólo en buenas intenciones. Un proyecto de vida lo obliga a usar un método y ser más ordenado.

3. Necesita un proyecto de vida para poder presionarse: los diamantes se forman bajo presión, las aceitunas se presionan para dar su aceite, las uvas de aplastan para dar el mejor vino, si usted mismo no se presiona, no podrá obtener los mejores resultados.
4. Necesita ser integro: necesitas integrar los diferentes aspectos de tu vida y empezar a pensar en usted como algo integral, al margen de la variedad de responsabilidades que tenga, necesita conectar todos los aspectos de su vida porque existe sinergia entre ellos. Un proyecto de vida personal le permitirá administrar su vida de manera coherente y unificada.
5. Necesita generar el hábito de controlar: y así mejorar su propia vida, iniciar el círculo virtuoso de la mejora continua en usted mismo es algo que va a potenciar los resultados que obtenga.

#### **ACTIVIDAD: Masaje de relajación:**

Formar parejas y que cada participante se enumere de 1 al 2, los números iniciarán al frente del número 2. El #1 preguntará al #2 si le gusta duro o pasito. Luego poner la canción y que inicie la relajación.

#### **Retroalimentación.**

#### **¿Cómo hago mi proyecto personal?**

La pregunta principal que su proyecto personal va a resolver es: ¿En qué punto de mi vida me encuentro ahora mismo y adónde quiero llegar?

Ahora responda las siguientes preguntas:

1. **¿Dónde me encuentro?** - Análisis de su punto de partida. Reflexionar sobre su situación actual puede ayudarle a identificar problemas, inseguridades y aspectos de su vida que desearía cambiar en un futuro.

2. **¿Cómo he llegado hasta aquí?** - Reflexión sobre sus decisiones hasta la fecha. Reconocer los patrones que ha seguido en su toma de decisiones y los factores que más lo han influenciado, le ayudará a reflexionar sobre los valores que quiere que dirijan su vida y analizar si le permiten acercarse a conseguir sus sueños y sus objetivos personales.
3. **¿Hacia dónde me dirijo?** - Identifique tus propósitos. Formule su misión en la vida, lo que verdaderamente le gustaría alcanzar.
4. **Visualice sus objetivos.** Estas preguntas le ayudan a imaginar de la forma más detallada posible cómo sería su vida si sus objetivos se hubieran hecho realidad.

### **Retroalimentación.**

**PROYECTO INTEGRADOR.** Ya que tiene claro cuál será su proyecto de vida, es hora que lo ligue al proyecto social que quiere liderar en su municipio.

## **Módulo 2: Gestión Pública**

### **Sesión 5: Democracia, derechos y participación.**

#### **Texto para el facilitador:**

**Tema 1: La Democracia:** Es una forma de organización completa de grupos de personas sin distinción alguna para la toma de decisiones, en la que se busca y propicia la más amplia participación posible. La democracia no niega la representatividad de políticos para hacerla participativa así se sienta este apoyo insuficiente.

Por lo tanto, propone que se establezca una interacción permanente, entre las instituciones ; La actuación de las personas es el motor de los procesos de cambio, la democracia participativa toma un gran valor a diario y se manifiesta por medio de referendos, en donde los representantes le consultan a cada persona de las ciudades y municipios sobre temastrascendentales. Esto da a entender que la sociedad ha asumido un nuevo papel, que hombres y mujeres de todas las edades

que generen propósito y mejora activa están haciendo uso de sus derechos y obligaciones sociales, fiscalizando, evaluando y guiando las acciones del gobierno.

La participación organizada del ciudadano en la construcción de acuerdos, debe asegurar la vigencia del estado de derecho, de las instituciones públicas y del contrato social, en virtud de los principios de igualdad, equidad y justicia.

FRASE PARA RECORDAR:

**“Si usted no participa, no se queje”**

**ACTIVIDAD:** Taller de trabajo ‘Rompiendo esquemas’. Unir con 4 líneas sin levantar el lapicero los 9 puntos.

“Solo si dejamos los mismos esquemas y nos salimos de lo tradicional, podremos ver el cambio, el crecimiento y la mejora continua en nuestra sociedad”.

**Retroalimentación.**

**ACTIVIDAD:** Taller de roles y sketch diferencial. (Un sketch es una escena, generalmente humorística, que dura entre uno y cinco minutos aproximadamente. En ella participan como actores).

Sacan 4 palabras las cuales no conocen los otros grupos (las palabras son: **Monarquía, oligarquía, dictadura y autocracia**). Seleccionan una de las 4 hojas con la palabra y la definición y generar una pequeña puesta en escena para que los demás grupos interpreten.

Cumplido este proceso y después de socializar las desventajas que se pueden generar con estos tipos de gobierno, podemos pasar a explicar la ventaja del municipio donde el facilitador se encuentra y nuestro departamento que se soportan con la DEMOCRACIA como método de gobierno.

**Tema 2: Derechos Ciudadanos:** ¿Qué entienden por Derechos ciudadanos?

Presentación del video ‘la ley de la atraccion will smith’. Detener video en minuto 4:30.

**Retroalimentación**

**ACTIVIDAD: Taller: “Portar mis Derechos Ciudadanos”:** (En equipo de 10 personas o la cantidad que sea relativa al municipio de trabajo, todos deben colocarse en línea, sin contacto con las manos, pegadas a sus piernas, sin sostener el globo). Cada equipo tiene una cantidad de globos y un marcador con el que

escribirá los derechos del ciudadano, Los participantes (se seleccionan entre ellos), inician reuniéndose poniendo atención a la presentación del taller, de inmediato inflan entre todos los globos, escriben los derechos que tienen como ciudadanos, se los colocan entre la parte de atrás de su cabeza y la frente de quien está detrás, apenas todos estén listos el Facilitador da inicio con la canción o marcha militar y puede jugar con los grupos de las 4 maneras de moverse por la zona de trabajo (Caminando, marchando, media vuelta, agacharse).

Deben decir después del facilitador las siguientes frases:

(recuerda: se dice en tono militar): **Tengo mis derechos** (repiten y “marchan” los participantes) **Pues soy ciudadano, Trabajando unidos, Somos liderazgo.**

**El facilitador dice ejemplo: ¡ahora media vuelta! REPITE EL ESTRIBILLO.**

**Tema 3: Participación ciudadana: ¿Qué entienden por Participación ciudadana?**

**Apoyo para el facilitador:**

”La participación ciudadana es un derecho de todas las personas a plantear y exigir que sus iniciativas tengan los resultados esperados. No es un modelo representativo y por lo tanto exige la participación directa de los ciudadanos y la comunidad en las diferentes instancias de toma de decisiones, control y vigilancia, sin detrimento de la autonomía que le es propia”.

**ACTIVIDAD Taller: La rueda del líder participativo** (pensamiento crítico).

Cada participante recibe una rueda, El facilitador expone cada uno de los componentes que dan el valor de participar y ser parte de los grandes logros, esto con el fin de colocar a cada uno de los asistentes en su nivel real de aporte y cumplimiento primero en el conocimiento de cada elemento y segundo (si es menor de edad), que tanto se realiza este componente en su hogar (si es mayor de edad) cuanto conocimiento tiene de este elemento y los derechos que recibe en el momento de cumplirlo.

**Definiciones:**

- **Voto:** Manifestación de la opinión, del parecer o de la voluntad de cada una de las personas consultadas para aprobar o rechazar una medida o, en unas elecciones, para elegir a una persona o partido.

- **Referendo:** Procedimiento jurídico por el que se somete a votación popular una ley o un asunto de especial importancia para el Estado.
- **Consulta popular:** es un mecanismo de participación ciudadana mediante el cual se convoca al pueblo para que decida acerca de algún aspecto de vital importancia.
- **Cabildo abierto:** es la reunión pública de los concejos distritales, municipales o de las juntas administradoras locales, en la cual los habitantes pueden participar directamente con el fin de discutir asuntos de interés para la comunidad.
- **Revocatoria del mandato:** es un derecho político, por medio del cual los ciudadanos pueden dar por terminado el mandato que le han conferido a un gobernador o a un alcalde.
- **Opinión:** Idea, juicio o concepto que una persona tiene o se forma acerca de algo o alguien.
- **Bien común:** Aquello de lo que se benefician todos los ciudadanos o como los sistemas sociales, instituciones y medios socioeconómicos de los cuales todos dependemos que funcionen de manera que beneficien a toda la gente.
- **Proponer proyectos:** conseguir lo que estás persiguiendo, con el menor coste y en el menor tiempo que logre hacer que la comunidad se interese y se lleve a cabo.
- **Iniciativa Legislativa:** se le denomina así a la potestad que constitucionalmente se atribuye a uno o más órganos de un Estado o territorio para iniciar el procedimiento de trámite de forma válida que culmine en la aprobación, modificación o derogación de una ley.
- **Plebiscito:** Apoyo masivo de un pueblo a una determinada causa.

**Retroalimentación.**

**Módulo 2: Gestión Pública**

**Sesión 6: Estructura del Estado**

**Texto para el facilitador:**

## Concepto de estado

“Agrupación humana, fijada en un territorio determinado y en la que existe un orden social, político y jurídico orientado hacia el bien común, establecido y mantenido por una autoridad dotada de poderes”.

## ¿Qué es el Estado Colombiano?

Colombia es un país soberano sobre el territorio que le conforma, organizado como estado en forma de república unitaria, presidencialista con separación de poderes, el ejecutivo, el legislativo y el judicial, con autoridad y autonomía para la administración de las instituciones que a cada una de estas ramas le compete, creados básicamente en aras de un trabajo unánime por la defensa de los derechos de la nación, de los ciudadanos colombianos y el progreso integral del país.

Lo anterior consignado en la Constitución de 1991 art 1 y art 13.

## Funcionamiento del Estado

El órgano del estado colombiano funciona bajo una organización expresa, en la que se dejan ver dos partes principales, por un lado los organismos del estado y por otro las ramas del poder público, que actúan bajo la división de tres autoridades, que como se mencionó anteriormente se encuentran consignados en la carta magna, Constitución política de 1991, art 13.

retroalimentación

## Presentación del video: ‘Estructura del estado’.

**Actividad grupal sopa de letras.** Taller. (Se proyecta en papel bond o tablero borrable).

1. ¿Qué tanto sabes sobre la estructura del estado?, en el tablero se pegan dos pliegos de pape bond y se proyectara la sopa de letras.
2. Se conforman grupos de 5 o 10 personas y se les pide que vayan pasando al tablero y encuentren una palabra, el equipo ganador será el que encuentre la mayor cantidad de palabras (entidades, ramas de poder y organismos de control).

## **Retroalimentación.**

### **Ramas del poder público:**

#### **Rama Ejecutiva:**

El poder ejecutivo representa el gobierno a nivel nacional y territorial, y está compuesta por los dirigentes para la representación de los ciudadanos en los diferentes ámbitos y territorios locales. Está compuesta por la presidencia, las gobernaciones, las alcaldías, las superintendencias, los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales del Estado, presididas por el Presidente de la República quien a su vez es el jefe de estado, y la suprema autoridad administrativa.

Estructura Rama Ejecutiva, orden nacional

Estructura rama ejecutiva orden territorial.

Presentación del video: RAMA EJECUTIVA.

### **ACTIVIDAD** Gana quien termine con la bomba Intacta:

1. A cada participante se le entrega una bomba y un palillo de madera, se le informa que deben inflarla.
2. Después de estar listos con su bomba se les dice que tienen dos minutos y se pone la canción BLUR - SONG 2, se les dice que gana quien termine con la bomba intacta.
3. Todos tratan de explotar la bomba de su compañero y algunos quedarán con su bomba inflada, pero al final se les informa que el objetivo de la actividad no era explotar las bombas ya que no se dio esa instrucción solo se les pidió que permanecieran con su bomba intacta lo cual lo podían haberlo hecho todos en un trabajo en equipo.

## Retroalimentación

### Rama Legislativa:

El poder legislativo o rama judicial es la rama del poder público encargada de legislar, en otras palabras las instituciones que la componen son las encargadas de elaborar, interpretar, reformar y derogar las leyes y los códigos de la Constitución, además de llevar control sobre el poder político, con la autoridad y competencia para llamar e interrogar a los ministros y demás autoridades para que den fe de sus actuaciones dentro de su cargo, frente a acusaciones que se hayan formulado previamente hacia los mismos.

Se encuentra conformada por el Congreso, el cual a su vez se encuentra dividido en dos partes, por un lado el Senado de la Republica y por el otro la Cámara de Representantes quienes son las autoridades legislativas a nivel nacional, mientras que a nivel territorial las Asambleas y los Concejos municipales son los encargados de administrar las leyes en sus respectivos territorios.

Presentación del video: RAMA LEGISLATIVA.

### Rama Judicial:

El poder de la rama judicial radica en lo concerniente a impartir justicia en el territorio colombiano, y se encuentra a cargo de las siguientes instituciones: la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Superior de la Judicatura, la Fiscalía General de la Nación, los diversos tribunales y jueces y el sistema de justicia penal militar.

- **Corte Constitucional de Colombia:** entidad judicial encargada de velar por la integridad y la supremacía de la Constitución.
- **Consejo de Estado:** es la máxima autoridad de la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

- **Consejo Superior de la Judicatura:** es el organismo encargado de administrar y planear los recursos de la rama judicial, compuesto por la Sala Disciplinaria y la Sala Administrativa.
- **Fiscalía General de la Nación:** Organismo independiente, adscrito al poder judicial, creada con la misión de ejercer la acción penal, y participa en el diseño de la política criminal del Estado; genera confianza y seguridad jurídica en la sociedad mediante la búsqueda de la verdad, la justicia y la reparación.

Presentación del video: RAMA JUDICIAL.

#### **Organismos del Estado: Órganos de Control:**

- **Procuraduría general de la Nación:** Órgano de control con autonomía administrativa y financiera, creado con el objeto de investigar, sancionar, intervenir y prevenir las irregularidades cometidas por los gobernantes, funcionarios públicos y de aquellos particulares que ejercen funciones públicas.
- **Defensoría del Pueblo:** órgano de control constitucional con autonomía en sus funciones, creado a partir de la expedición de la Constitución de 1991 con el objeto de ampliar la labor de vigilancia al poder público, en procura de la defensa, protección, promoción, divulgación y ejercicio de los derechos humanos.
- **Contraloría General de la Republica:** esta entidad se crea en el año de 1923, como órgano de control y vigilancia de la gestión de los derechos públicos y privados, constituyéndose como el máximo órgano de control fiscal del Estado.

#### **Organización Electoral:**

- **Consejo Nacional Electoral:** creado bajo la expedición de la Constitución Política de 1991, consagrada sus funciones bajo lo estipulado en el art 265, a cargo de la inspección y vigilancia suprema de la organización electoral.
- **Registraduría Nacional del Estado Civil:** entidad con autonomía administrativa, contractual y presupuestal, de las funciones más importantes se destacan las siguientes: dirigir y organizar las elecciones, adoptar las políticas de registro civil en Colombia, tener a su cargo la identificación de todos los colombianos y proteger el ejercicio del derecho al sufragio y la identificación de las personas.

**Otros:**

- **Banco de la Republica:** Es el órgano de control encargado de regular el sistema monetario, creditico y cambiario del país.
- **Comisión Nacional de televisión:** es la autoridad Nacional de Televisión en Colombia, entidad con la función básica de regular y garantizar el acceso a la señal de televisión al territorio colombiano.
- **Comisión Nacional del Servicio Civil:** órgano responsable en la labor de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos a excepción de aquellas que tienen carácter especial.

Presentación del video: ÓRGANOS DE CONTROL.

Ejercicio Individual Final (llevar el número de copias necesarias para cada uno de los participantes)

1. ¿Qué tanto aprendiste de la estructura del estado? Duración 20 minutos.
2. A cada participante se le entregará un crucigrama donde deberá encontrar organismos y poderes del estado (7), mediante enunciados claves:
  - Se encuentra compuesta por la presidencia, las gobernaciones las alcaldías, las superintendencias, los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales del Estado.

- De las funciones más importantes se destacan las siguientes: dirigir y organizar las elecciones.
- Vigilancia al poder público, en procura de la defensa, protección, promoción, divulgación y ejercicio de los derechos humanos.
- Es el órgano de control encargado de regular el sistema monetario, crediticio y cambiario del país.
- Rama encargada de elaborar, interpretar, reformar y derogar las leyes y los códigos de la Constitución, lleva el control sobre el poder político.
- Organismo que genera confianza y seguridad jurídica en la sociedad mediante la búsqueda de la verdad, la justicia y la reparación.
- El poder de esta rama radica en lo concerniente a impartir justicia en el territorio colombiano.

## **Módulo 2: Gestión Pública**

### **Sesión 7: Contexto del desarrollo del Quindío**

#### **Texto para el facilitador**

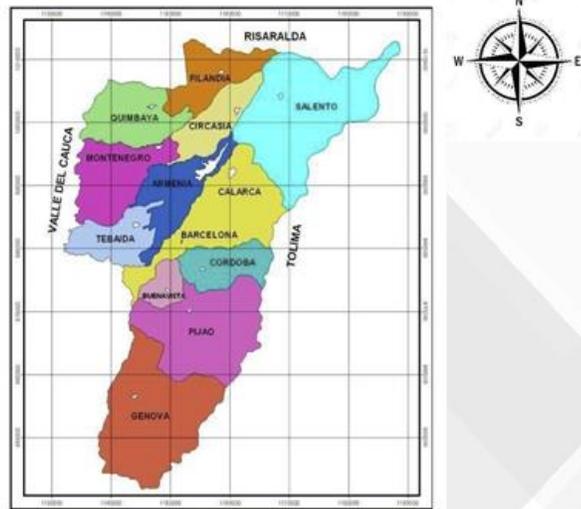
#### **Quindío nuestro Departamento:**

Se inicia preguntando a los asistentes de la escuela de liderazgo, que municipios del departamento del Quindío conocen o han escuchado mencionar en algún momento.

#### **¿Dónde estamos?**

Se busca basar a cada participante en donde está, la importancia, de su municipio, con que otro limita, que tiene de diferencial respecto a los demás, cuales municipios

conoce cada participante, jugar con la extensión de su municipio y la cabecera municipal.



Presentación del video 'Sueños de Café'

Que busca exaltar los valores que nuestro departamento tiene, son jóvenes que algunos vivieron el terremoto muy niño y en su mayoría solo lo tienen como relato o historia familiar. Hablar de la pujanza y fortaleza de nuestra gente y como desde cero hemos RE-construido nuestros ideales.

### **Texto apoyo de formación del departamento del Quindío:**

En la época precolombina, la región del Quindío fue hábitat de los Quimbayas, uno de los grupos indígenas que más se destacaron en el país por su expresión artística y cultural, excelentes orfebres y ceramistas, así como hábiles tejedores de mantas algunos de cuyos vestigios se conservan aun en sus tumbas.

Esta región no fue la excepción de la crueldad de la conquista española, sin embargo, por ser una región ubicada en un punto intermedio entre el oriente y occidente de nuestro país, se convirtió en una ruta obligatoria de los personajes de esa época. En el siglo XIX la colonización antioqueña, llega a lo que se denominaba el antiguo Caldas y otros sectores como Tolima y Norte del Valle, donde establece varios caseríos que con el paso del tiempo se convirtieron en grandes ciudades, tal

fue el caso de la ciudad de Armenia, fundada el 14 de octubre de 1889. En este proceso de colonización se funda la mayoría de los municipios de nuestro departamento donde surge una evolución de hábitos y costumbres socio económicos que caracterizan una idiosincrasia social.

Paradójicamente, en el año 1890, el caserío de Armenia fue erigido corregimiento por parte del Concejo Municipal de Salento, de donde dependía administrativamente. En 1897 obtiene la categoría de Distrito, otorgada por el gobierno de Cauca, pero las presiones por parte de los vecinos de Salento, quienes se sentían degradados ante esa decisión lograron hacer anular dicha ordenanza. Posteriormente debido a la guerra de los mil días, Salento se constituyó en un sitio vulnerable a los ataques guerrilleros y Armenia fue promovida distrito en el año 1903, ante las reiteradas solicitudes de las gentes del poblado, el gobierno nacional procede mediante decreto No. 340 de abril 16 de 1910 a llevar la localidad a la categoría de municipio.

Una vez creado el departamento de Caldas en el año 1905, los habitantes de la región del Quindío manifiestan su intención de anexarse a dicha unidad administrativa, lo cual se logró el 31 de agosto de 1908. El cultivo del café y el auge de la economía cafetera trae consigo un rápido desarrollo económico y demográfico de la región, razón por la cual Armenia se constituye en un importante epicentro urbano y comercial, siendo ésta una razón más para que los dirigentes de nuestra región, reclamaran la creación de nuestro departamento rechazando el centralismo dado en Manizales. Finalmente, en una gestión liderada por los parlamentarios Silvio Ceballos y Ancizar López L., el proyecto se aprobó el 19 de enero de 1966 e inicia como departamento el 01 de julio de 1966 teniendo como primer gobernador al parlamentario Ancizar López López.

LEY 2A DE 1966. Por la cual se crea y organiza el Departamento del Quindío.

EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA.

ARTICULO 1o. Créase el Departamento del Quindío formado por el territorio de los Municipios de Armenia, Calarcá, Circasia, Filandia, Génova, La Tebaida, Montenegro, Pijao, Quimbaya y Salento, que hoy conforman parte del

Departamento de Caldas, con los límites que tienen actualmente los mencionados Municipios.

### **Actividad: Línea de desarrollo**

Presentación del Video: **'Te reto' a bailar** como un marranito, Se pone a la gente de pie y la invitan a relajarse por 4 minutos.

Taller 'Te reto': Taller donde se aprovecha la infografía de fechas importantes en cada municipio para iniciar una retroalimentación de acontecimientos y/o fechas de importancia que aporten al conocimiento de cada uno y su entorno.

### **Línea de desarrollo:**

Los participantes visualizan la imagen y deben dar a su criterio una opinión de su significado y continuidad (sacar al frente a 5 personas), como repercute una idea desde su origen hasta el logro del plan propuesto. Debemos buscar que ellos comprendan que su municipio nació porque alguien colocó una idea y al compartirla con más personas se convirtió en el lugar donde se vive y surge.

Presentación del video: **'Importancia de la planificación'**

### **Retroalimentación.**

## **Módulo 2: Gestión Pública**

### **Sesión 8: Bienestar y Políticas Públicas**

**Texto para el facilitador.**

El bienestar social es el nombre que se le otorga al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que permiten que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social, por lo tanto, incluye aquellas cosas que inciden de manera positiva en la calidad de vida: un empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la educación y a la salud, tiempo para el ocio; esta es una condición no observable directamente, sino que es a partir de formulaciones como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro.

Aun así, el bienestar, como concepto abstracto que es, posee una importante carga de subjetividad propia del individuo, aunque también aparece correlacionado con algunos factores económicos objetivos.

El bien social no implica necesariamente un colectivismo. El concepto de bienestar social a menudo se confunde con el de la calidad de vida y, sin embargo, son diferentes. Se entiende por bienestar al conjunto de factores que una persona necesita para gozar de buena calidad de vida, estos factores llevan al sujeto a gozar de una existencia tranquila y en un estado de satisfacción.

### **ACTIVIDAD 1:**

**¿Qué sabe sobre el bienestar social, que ha escuchado de esta frase?**

- El instructor hace una relación de las palabras seleccionadas con el concepto inicialmente trabajado.
- Teniendo en cuenta el enunciado anterior, en grupos de tres personas, discutan y escriban en una hoja si en su municipio de residencia se puede evidenciar unas condiciones óptimas para hablar sobre bienestar social.

**Realidades del Bienestar Social:**

En el bienestar social, así como en el bienestar personal, la sociedad debería profundizar en sus necesidades, considerar sus posibilidades y cuestionar la validez del sistema; a través de esta búsqueda, es probable que una situación de crisis generalizada que no provoca otra cosa que malestar y angustia en gran parte de la población se convierta en el punto de partida de un cambio de mentalidad, para dejar atrás los estándares asfixiantes en pos de una flexibilidad que permita vivir bien haciendo uso de los medios actuales.

El Estado debe encargarse de promover el bienestar social entre todos sus ciudadanos. Para esto es necesario que se tomen medidas políticas que corrijan las inequidades propias del mercado capitalista. La redistribución de la renta y el desarrollo de servicios sociales libres y gratuitos para todas las personas son condiciones necesarias para alcanzar el bienestar social.

La posibilidad de extender el bienestar social a todos los niveles sociales implica la existencia de riqueza (para solventar los gastos estatales); por lo tanto, cada gobierno también debe encargarse de asegurar la generación de riquezas.

Pero no debe entenderse el concepto de gobierno como un grupo de personas sin conexión con el pueblo y con la obligación de solucionar todos los problemas de un país; es a través de la implicación de los individuos en las campañas que buscan mejorar la calidad de vida de los ciudadanos que se obtienen los cambios más significativos.

Si cada persona con problemas económicos se detuviera a pensar en su propia situación y buscara posibles soluciones, dejando a un lado la estructura preestablecida, es probable que más del 50% descubriera que sus problemas no son reales.

## **ACTIVIDAD 2:**

Teniendo en cuenta el texto anterior, explica las realidades del bienestar social y cómo esta puede ser una gran oportunidad para la transformación del pensamiento humano (De una manera muy sutil se hace referencia a renunciar al ancla en que se ha convertido el asistencialismo)

Presentación del video de objetivos de desarrollo sostenible

### **ACTIVIDAD 3:**

Los integrantes de curso de liderazgo, formaran grupos de dos y el capacitador entregara al azar un objetivo de desarrollo sostenible, el cual deberá ser explicado por los integrantes según los conocimientos que tengan sobre el tema en mención y así mismo deberán describir una estrategia de trabajo para que este objetivo se pueda cumplir en su municipio.

#### **Objetivo 1: Fin de la pobreza**

Erradicar la pobreza en todas sus formas, desde la imposibilidad de satisfacer las necesidades básicas, hasta el acceso a la educación, la mala nutrición, la discriminación y la exclusión social.

#### **Objetivo 2: Hambre cero**

Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

#### **Objetivo 3: Salud y Bienestar**

Garantizar una vida saludable y promover el bienestar de todos sin importar la edad, así como reducir la mortalidad especialmente de niños causadas por enfermedades como la tuberculosis, la malaria, el SIDA/VIH.

#### **Objetivo 4: Educación de calidad**

Garantiza una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida.

### **Objetivo 5: Igualdad de género**

Lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y niñas, brindar accesibilidad a la educación, atención médica y un trabajo decente al sexo femenino.

### **Objetivo 6: Agua limpia y saneamiento**

Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos, el mal tratamiento del agua influye en la seguridad alimentaria negativamente, especialmente entre las personas pobres.

### **Objetivo 7: Energía asequible y no contaminante**

La energía sostenible es una oportunidad que transforma vidas, el planeta y economías, por esto buscan garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

### **Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico**

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

### **Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura.**

- Infraestructura medioambiental y auto sostenible en pro del desarrollo de ciudades “verdes”.

- Industria que busca mitigar el impacto medio ambiental con soluciones prácticas autosustentables.
- Innovación basada en ideas en diversos campos de la sociedad y la industria dando resultados socioeconómicos y agradables al ambiente.

### **Objetivo 10: Reducción de las desigualdades**

Reducir las desigualdades en y entre los pises, aplicar políticas de inclusión de aquellos países en desarrollo y permitir la inversión internacional para el incremento de la economía en los países más pobres, generar igualdad de oportunidades e inclusión en la toma de decisiones.

### **Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles**

Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

### **Objetivo 12: Consumo y producción sostenibles**

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

### **Objetivo 13: Acción por el clima**

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

### **Objetivo 14: Vida submarina**

Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.

### **Objetivo 15: Vida de ecosistemas terrestres**

Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica.

### **Objetivo 16: Paz justicia e instituciones fuertes**

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

### **Objetivo 17: Alianza para lograr los objetivos**

Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible. El bienestar social en muchos casos se convierte en una situación subjetiva del ser humano y en gran medida se establece mediante el sentimiento o percepción de las personas por una determinada situación o entidad determinada, convirtiéndose de esta manera en algo indeterminable.

## **POLÍTICAS PÚBLICAS**

Actividad taller: **Un poema dos perspectivas.**

Se pide a dos personas que cada uno con el poema **“Para mi amor”**. Deben leerlo de acuerdo a solicitud del facilitador (triste, riendo, con acentos de distintas regiones, bravo, romántico, despechado). El primer participante lo lee del título al final, el segundo del final al inicio del poema.

**Finalidad:** Entender que las palabras según su orden y siendo las mismas pueden expresar diferentes sentimientos o emociones. Al igual que interpretar los objetivos de desarrollo sostenible, pues cada cual puede percibirlo a su manera.

**Colocar video con música romantica.**

Las políticas públicas son los proyectos/actividades que un Estado diseña y gestiona a través de un gobierno y una administración pública con fines de satisfacer las necesidades de una sociedad, las cuales podrán ser regidas por las acciones,

medidas regulatorias, leyes, y prioridades de gasto sobre un tema, promulgadas por una entidad gubernamental.

Muchas de las políticas públicas que se aplican en una nación, son introducidas dentro de los planes de desarrollo, sea nacional, departamental o municipal. Dichos planes de desarrollo cuentan con la participación de todos los actores fundamentales de un estado.

Ejemplos de algunos artículos constitucionales que están direccionados al bienestar social

**Artículo 51.** Todos los colombianos tienen derecho a vivienda digna. El Estado fijará las condiciones necesarias para hacer efectivo este derecho y promoverá planes de vivienda de interés social, sistemas adecuados de financiación a largo plazo y formas asociativas de ejecución de estos programas de vivienda.

**Artículo 64.** Es deber del Estado promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra de los trabajadores agrarios, en forma individual o asociativa, y a los servicios de educación, salud, vivienda, seguridad social, recreación, crédito, comunicaciones, comercialización de los productos, asistencia técnica y empresarial, con el fin de mejorar el ingreso y calidad de vida de los campesinos.

**Artículo 65.** La producción de alimentos gozará de la especial protección del Estado. Para tal efecto, se otorgará prioridad al desarrollo integral de las actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras, forestales y agroindustriales, así como también a la construcción de obras de infraestructura física y adecuación de tierras.

De igual manera, el Estado promoverá la investigación y la transferencia de tecnología para la producción de alimentos y materias primas de origen agropecuario, con el propósito de incrementar la productividad.

**Artículo 67.** La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

### **¿Por qué pensar en las Políticas Públicas?**

Una vez que ya hemos analizado y conceptualizado a las Políticas Públicas, quisimos hacer la anterior pregunta, con la finalidad de centrarnos nuevamente en el objetivo de dar una respuesta más clara y específica de lo que realmente estamos buscando. Por lo que podremos decir, desde una perspectiva de la sociedad, las Políticas Públicas son relevantes, ya que constituyen uno de los instrumentos socialmente disponibles para atender las necesidades de la población. La visión que se requiere enfatizar aquí es, una de tipo instrumental haciendo hincapié que son “medio para”, la resolución de los problemas sociales.

Si tenemos en mente que todo gobierno busca la solución ante los inconvenientes de la ciudadanía, es de vital importancia comprender el impacto de las políticas públicas.

### **Ventajas y desventajas de las Políticas Públicas**

Hasta aquí se podría pensar que todo lo referente a las Políticas Públicas son ventajas, sin embargo, queremos establecer una comparación entre los aspectos positivos y negativos que vienen a la par con los términos. De esta forma tomarlos en cuenta para ir concretando la idea que cada lector se vaya generando.

Existen múltiples instrumentos posibles para atender al bienestar de las personas, la familia, el trabajo, la comunidad, las organizaciones sociales, y, por supuesto las Políticas Públicas. Siendo éstas últimas un medio como ya lo hemos comentado para que el gobierno interactúe (esa es la clave) con otros actores y así buscar soluciones a las necesidades existentes, inclusive planear a largo plazo.

Las Políticas Públicas pueden revertir, potenciar o inhibir la capacidad de que otros mecanismos permitan alcanzar el bienestar individual y colectivo. Por ejemplo, una Política Pública de empleo, de vivienda o de educación, puede debilitar o fortalecer comunidades y familias, así como potenciar o inhibir la realización personal de los individuos mediante el trabajo o el estudio. Es decir, se tienen por un lado costos y por otro beneficio.

**Ventaja:** Las Políticas Públicas tienen la potencialidad de resolver problemas concretos, de promover integración social: es decir, permitir que la gente viaje en el “mismo avión.” Este último término hace referencia también a la búsqueda de la equidad, ya que, si bien es cierto que una propuesta de política puede beneficiar a unos y perjudicar a otros, se debe tener en mente a la mayoría que es quien decide en una democracia, sin menospreciar claro está, a las minorías.

**Desventaja:** En la realidad de los países, las Políticas Públicas ni son siempre tan públicas, ni siempre responden a las necesidades de las personas a quienes están supuestamente dirigidas. Una realidad que no podemos dejar pasar por alto es el hecho de hacer políticas públicas de escritorio y al momento de implementar surgen deficiencias. Como también es cierto, desde el diseño se tienen errores que se transmiten en la política final.

**Retroalimentación.**

**Módulo 3: Planeación y desarrollo**

**Sesión 9: Planes de desarrollo**

**Texto base para el facilitador**

**Plan de desarrollo:** Es un instrumento de planificación a través del cual se organiza, regula y orienta el cumplimiento del programa de Gobierno, de manera concertada entre LA COMUNIDAD y ADMINISTRACION LOCAL, en concordancia con los lineamientos Departamentales y Nacionales.

### **Marco legal**

La Constitución de 1991, ordenó un Plan Nacional de Desarrollo, que de igual manera las Entidades Territoriales deben elaborar y adoptar. Posteriormente, el Congreso aprobó en 1994, la Ley 152 "Orgánica de Plan de Desarrollo", la cual otorgaba una amplia y decidida participación a la comunidad, principalmente a través de los Consejos Territoriales de Planeación.

### **Actividad 1:**

Después del video completar el cuadro de lo que compone el plan de desarrollo.

### **Actividad 2 : Plan de Desarrollo:**

Se dibuja el muñequito en una hoja individual y teniendo como referencia el anterior elabora tu plan de desarrollo personal.

Se pide a todos que en el grafico hagan su plan de desarrollo según la diapositiva # 6 y al terminar salen a exponer el Quien Soy, visualización de su futuro y lo narra.

## **PRIMERA FASE**

- **Conformación del diagnóstico**

Para esta fase se cuenta con información primaria y secundaria, la cual una vez procesada nos permitirá ubicar el municipio dentro de una realidad, identificando los problemas y potencialidades, base para definir objetivos y metas.

- **Información Primaria**, dada por el diálogo con la Comunidad, organizada a través de mesas o grupos de trabajo sectoriales donde se agruparán aquellos representantes de la comunidad, según su interés.

Ellos expresarán allí sus principales problemas, lo cual nos permite definir puntos centrales de unión o conflicto.

- **Información Secundaria:** Existen una serie de elementos ya elaborados, en los cuales encontraremos importante información. Estos son:
  1. Programa de Gobierno, reflejo fiel de los intereses de la mayoría de la comunidad local y por el cual fueron elegidos, que se constituye en obligatorio cumplimiento para el mandatario local (Ley 131 de 1994).
  2. Plan de ordenamiento territorial: Contiene las estrategias y políticas de ocupación del suelo municipal, planes parciales y programas de ejecución.
  3. Diagnóstico Sectorial: para lo cual es necesario conocer el estado actual de los diferentes frentes de acción municipal, para lo cual se cuenta con algunos Planes Sectoriales:
    - Salud, Plan sectorial de salud, según ley 60 de 1993 y documento del CONPES 026.
    - Educación, Plan Sectorial de Educación, según Ley 60 de 1993 y Documento CONPES 026, de anual; adicionalmente se cuenta con el Proyecto Educativo Institucional PEI-según Ley 115 de 1992, el cual debe establecerse en todos los establecimientos públicos y privados.
    - Cultura, Plan de Desarrollo Cultural, según Ley 393 de 1997.
    - Turismo, Plan de Desarrollo Turístico, según Ley 300 de 1996.
    - Medio Ambiente, Plan de Desarrollo Ambiental, según Ley 99 de 1993.
    - Agua Potable y Saneamiento Básico.
    - Servicios Públicos.
    - Deporte, Plan Sectorial de Deporte, Según Ley 181 de 1995.
    - Vivienda.
    - Actividades Económicas y de otra parte, se puede consultar el Sistema de Selección de Beneficiarios para Programas Sociales, SISBEN emanado de la Presidencia de la República y en desarrollo de la Ley 60 de 1993, el cual focaliza la población más pobre y vulnerable a si mismo la Estratificación Urbana, según Ley 142 de 1994.

- "Régimen de Servicios Públicos Domiciliarios" en desarrollo del Decreto 2220 de 1993.
- Finanzas Municipales: se debe realizar un Análisis Histórico (últimos cinco años) de las Finanzas Municipales, con el fin de establecer su comportamiento dentro de sus diferentes rubros y proyectar los recursos de una manera racional, estableciendo una programación para la ejecución de los proyectos que se establecerán en el Plan de Desarrollo.
- Información Departamental, el Banco Departamental de Proyectos, donde podemos consultar los proyectos que se encuentran registrados.
- Plan de Desarrollo de la anterior Administración (posiblemente vigente). De este Plan se podrá retomar algunos elementos como la parte Diagnóstica y los Programas y lo Proyectos, que una vez analizados ameriten un ajuste para darle continuidad y terminar obras inconclusas.
- Plan Departamental y Nacional De Desarrollo, darán las grandes directrices para poder articular nuestro Plan local, de conformidad con la Constitución y las Leyes.

Con estos elementos, podemos identificar las principales **limitaciones** o problemas críticos para el desarrollo, y **potencialidades** o elementos que puede llegar a generar beneficios o a revertir situaciones negativas en positivas.

## SEGUNDA FASE

**Formulación:** Después de analizar la situación se plantean **alternativas de solución** para cada uno de los problemas detectados, las cuales se validarán con la Comunidad, quien finalmente seleccionará una alternativa.

En este punto, es primordial preguntarnos Cómo deseo que sea mi Municipio y en este caso el **sector**, es decir, definir la **visión** a largo plazo de una situación o espacio deseable, teniendo en cuenta lo anterior se definen:

**Parte General:** Objetivos General y Específicos, producto del análisis y evaluación del Diagnóstico y de las decisiones que se tomen para solucionar los problemas o canalizar las potencialidades detectadas.

Metas, es decir los objetivos presentados en términos cuantitativos, temporales y espaciales. Estrategias que son los medios y formas para obtener objetivos y

alcanzar las metas políticas que constituyen las Directrices Globales de Acción Municipal, y espaciales metas presentadas como ideas macro 'jaladoras' del desarrollo municipal.

**Plan de inversiones:** Proyección de los recursos financieros que el municipio recibirá en los tres años de gobierno. Para tal efecto es necesario considerar los recursos provenientes de Cofinanciación, tales como FIV, FIS, FIU, (estos dos últimos anexos FINDETER), Ingresos Corrientes de la Nación, Recursos Propios, Recursos del Crédito, Recursos Nacionales y/o Departamentales y Regalías. Identificación de Programas y Proyectos prioritarios de Inversión, mediante los cuales se pretenden alcanzar los Objetivos y Metas establecidas en el Plan.

- Costos y Fuentes de financiación de los proyectos de gobierno, con el fin de hacer viable la realización de los mismos.
- Señalar los mecanismos Financieros e Institucionales que posibiliten la ejecución de los Proyectos. En esta parte, el Alcalde deberá conseguir recursos de otras fuentes diferentes a los asignados por Ley, lo cual dependerá de su gestión.

### TERCERA FASE

**Seguimiento y evaluación:** "Corresponde a los organismos Departamentales de Planeación efectuar la evaluación de gestión y resultados de los Planes y Programas de Desarrollo e Inversión tanto del respectivo Departamento como de los municipios de su jurisdicción". Artículo 42 de la Ley 152 de 1994

El Seguimiento y Evaluación del Plan de Desarrollo además de permitir evaluar la gestión y acciones de la Administración local, permite ajustar y/o replantear las metas.

Para este efecto, es indispensable el diseño de variables e indicadores que servirán para valorar o evaluar. Generar indicadores

Un ejemplo más concreto puede ser:

Indicador Inicial / Indicador Final.

## **Módulo 3: Planeación**

### **Sesión 10: Planeación territorial**

#### **Texto base para el facilitador**

Como consecuencia de los desplazamientos de la población rural a causa de la violencia en las zonas rurales se observa el fenómeno del crecimiento desordenado de las cabeceras municipales y las ciudades capitales como solución para mejorar las condiciones sociales y económicas de las familias. A partir de este momento se empieza a establecer una legislación por parte del gobierno con el fin de regular el crecimiento de los centros urbanos.

Como consecuencia de este crecimiento poblacional, se generó un mayor consumo de los recursos hídricos y energéticos, así como las condiciones de transporte, vías, espacios habitacionales, con la necesidad de crear infraestructura social para atender las demandas sociales de salud y educación.

A finales de la década de los 80 se aprueba la ley 9 de 1989 conocida como Ley de reforma urbana que nace el derecho urbanístico en el país, sin embargo, esta ley tuvo que enfrentar dos años más tarde la reforma a la constitución política vigente y ajustarse a la hoy conocida constitución del 91 la cual hace un aporte importante situando al municipio como célula de la organización político administrativa de la nación. La constitución política del 91 estableció tres principios fundamentales para el ordenamiento territorial de la nación:

1. La función social y ecológica de la propiedad.
2. La prevalencia del interés general sobre el particular.
3. La distribución equitativa de las cargas y los beneficios.

Según la legislación vigente y especialmente la ley 388 de 1997, denominada Ley de Desarrollo Territorial y el decreto reglamentario 879 del 13 de mayo de 1998, los municipios deben asumir directamente el compromiso de orientar el proceso de planeación y ordenamiento de su desarrollo territorial.

Para tal fin se han establecido instrumentos de planeación y gestión del desarrollo territorial como el Plan de Ordenamiento Territorial (POT), el plan básico de

ordenamiento territorial (PBOT) y el esquema de ordenamiento territorial (EOT), los cuales están determinados por la población del municipio o departamento.

La elaboración de tales instrumentos debe ser un proceso participativo, interinstitucional e interdisciplinario. Al ser participativo involucra grupos de jóvenes como ciudadanos activos y sujetos políticos.

Teniendo entonces como marco de referencia la ley 388 del 97 que **ordena el desarrollo territorial en la nación y que los municipios son la célula base de este ordenamiento**, que además son los jóvenes, sujetos corresponsables en la apropiación, desarrollo, mantenimiento, y sostenibilidad de la morfología urbana, de acuerdo a su imaginario del mapa urbano, es que podemos hablar de planeación territorial. Por lo que podemos pasar a definirlo.

### **Inicio de la sesión 10:**

**Diapositiva:** Presentación de imagen para que cada grupo de un concepto y generemos un debate de que conclusión da esa imagen.

**Diapositiva:** Presentación de imagen, generación de debate para lograr que los asistentes concluyan la importancia de una excelente planeación donde todo sea participativo, inclusivo y responsable.

**Taller:** Ya los asistentes están divididos por grupos, la finalidad es que cada grupo tendrá los 5 conceptos, y se limitarán los recursos por sorteo.

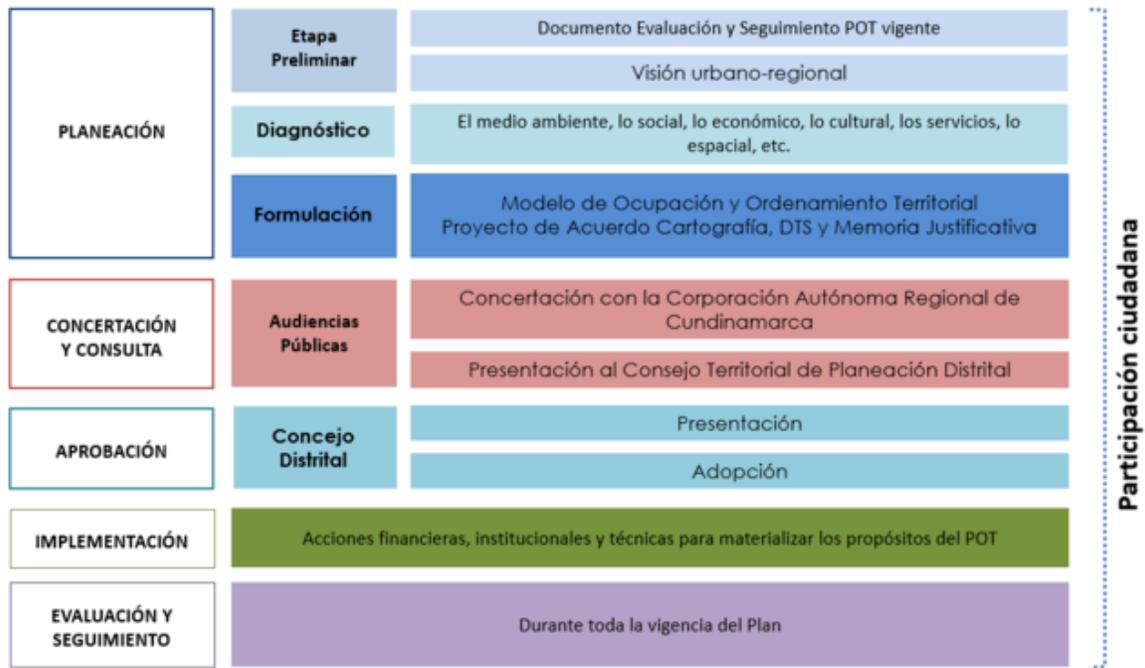
### **CONCEPTOS Y DEFINICIONES**

La planeación y ordenamiento del territorio (planeación territorial) es un proceso mediante el cual se orienta el desarrollo integral de una entidad territorial o región, la cual permite: cómo se debe orientar y organizar el Desarrollo Institucional, Desarrollo Ambiental, Desarrollo Social, Desarrollo Económico, y el Desarrollo Regional.

1. **Planeación:** Pensar en el futuro para actuar en el presente, generando un producto denominado Plan.

2. **Desarrollo Integral:** Enfoque que incluye todos los aspectos relacionados con el proceso de desarrollo.
3. **Entidad Territorial:** División territorial, reconocida legal y constitucionalmente con autonomía territorial política, administrativa y fiscal.
4. **Región:** Porción del territorio con características geográficas socioculturales y económicas homogéneas.
5. **Actor Social:** Grupo o gremio representativo de la sociedad.

**¿Cuáles son las etapas para la elaboración del POT?**



**Dinámica: Construye tu ciudad ideal.**

A cada grupo se le entrega un pliego de papel. Colores, lápices etc.

Los grupos deben dibujar un mapa que permita evidenciar que se entendió la buena construcción y realización del POT.

**Módulo 3: Planeación y desarrollo**

**Sesión 11: Plan de financiamiento**

**Texto de ayuda para el facilitador**

## ¿Qué es el Presupuesto General de la Nación?

Es la herramienta que permite materializar las políticas públicas del país, y a través de la cual se asignan recursos para satisfacer las necesidades de la sociedad.

### Marco legal:

El presupuesto general de la Nación se rige por la Ley anual de presupuesto que se compone de las siguientes partes: El presupuesto de rentas, el Presupuesto de gastos o ley de apropiaciones y las disposiciones. Presenta la estimación de rentas como las autorizaciones máximas de gastos que las entidades deben administrar a lo largo de la vigencia fiscal conservando destino, objeto de gasto y nivel rentístico.

**El Presupuesto de Rentas:** Contiene la estimación de los ingresos corrientes; de las contribuciones parafiscales administradas por los órganos del presupuesto, de los fondos especiales, de los recursos de capital y de los ingresos de los establecimientos públicos del orden nacional.

**El Presupuesto de Gastos o Ley de Apropiaciones:** Corresponde a las apropiaciones para la Rama Judicial, la Rama Legislativa, la Fiscalía General de la Nación, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General de la República, la Registraduría Nacional del Estado Civil que incluye el Consejo Nacional Electoral, los Ministerios, los Departamentos Administrativos, los Establecimientos Públicos y la Policía Nacional, distinguiendo entre gastos de funcionamiento, servicio de la deuda pública y gastos de inversión. Los gastos de inversión clasificados en programas y subprogramas.

**Disposiciones generales:** Corresponde a las normas tendientes a asegurar la correcta ejecución del Presupuesto General de la Nación, las cuales rigen únicamente para el año fiscal para el cual se expidan.

### DEFINICIONES:

**Banco de Proyectos de Inversión Nacional – BPIN (1989)** Creación del BPIN como una plataforma para el registro y sistematización de los proyectos de inversión financiados por el PGN.

**Constitución Política (1991)** Es la norma suprema que establece los derechos y garantías que tenemos los colombianos para poder construir un país mejor.

**Ley Orgánica Plan Nacional de Desarrollo (1994)** Establece las directrices del Plan Nacional de Desarrollo, del cual se debe derivar toda la planeación del país.

**Estatuto Orgánico de Presupuesto (1996)** Establece y regula el sistema presupuestal colombiano.

**Ley de Transparencia Fiscal: Marco Fiscal de Mediano Plazo (2003)** Tiene como objetivo racionalizar la actividad fiscal y hacer sostenible la deuda pública, buscando generar estabilidad económica y desarrollo.

**Marco de Gasto de Mediano Plazo (2005)** Es el instrumento de programación financiera que permite articular el diseño de políticas, la planeación macroeconómica y fiscal en el mediano plazo y la programación presupuestal anual.

**Regla Fiscal y Sostenibilidad Fiscal (2011)** Normas que contribuyen a determinar un límite anual en el cual el gasto estructural del país no podrá superar el ingreso estructural.

**Sistema General de Regalías (2012)** Regula la recolección, uso y distribución de las regalías en Colombia.

**Leyes del Presupuesto General de la Nación ( - )** Es el instrumento para el cumplimiento de los planes y programas de desarrollo económico y social.

Impuesto es una contribución que con carácter obligatorio establece el Estado, para con ello atender el suministro de servicios públicos o mejorar los existentes, sin que por ello exista una retribución proporcional a quien lo pague.

### **¿De dónde provienen los recursos?**

Los recursos del PGN provienen de los aportes de la sociedad representados en impuesto directos (renta) e indirectos (IVA, impuesto a la gasolina, 4x1000, impuesto al consumo y otros).

Otras fuentes de ingreso son gestión de activos y endeudamientos; y prestación de servicios y parafiscales.

Para el presente año los ingresos provienen de las siguientes fuentes:

# Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital

Contiene los ingresos totales del PGN que provienen esencialmente de los impuestos que la sociedad paga y los que se obtienen de recursos del crédito.

## \$245\* billones

### Ingresos



## Módulo 3: Planeación

### Sesión 12: Ciclo del proyecto

#### Texto de ayuda para el facilitador

Los proyectos, entendidos como una secuencia de actividades relacionadas entre sí destinadas a lograr un objetivo, en un tiempo determinado, y contando con un conjunto definido de recursos, desde su inicio tienen un proceso bien determinado, generalmente llamado ciclo del proyecto, independientemente del tema a que se refieran, a la duración del proceso y a los actores que intervienen en el mismo.



### **3. Instrucción:**

Se examinan todos los aspectos importantes del proyecto. Ya la definición de la solución es mucho más detallada y precisa. Se ajusta el marco lógico con la participación de los beneficiarios.

La pertinencia de la idea de proyecto en cuanto a los problemas, y su factibilidad suelen ser cuestiones claves para estudiar y definir.

Los costos de la intervención se definen con una precisión de más o menos el 20 %.

### **4. Financiación:**

El ejecutor del proyecto, o el beneficiario presenta su proyecto a una o más entidades financieras que potencialmente podrían estar interesadas en el proyecto.

### **5. Ejecución:**

La etapa de ejecución supone el momento de aplicación de los resultados del diseño e identificación a la acción práctica de cooperación con intención de transformar una determinada realidad. Se trata, por tanto, de la puesta en marcha de las actividades utilizando los recursos previstos en la fase anterior con el fin de alcanzar los resultados y el objetivo específico.

También supone el contraste entre la actuación prevista y la capacidad real de obtener las modificaciones deseadas. Una vez que se cuenta con los recursos necesarios: se readapta el proyecto en función del dinero obtenido, se programan las actividades y la transferencia de recursos, el coordinador realiza el seguimiento, se elaboran los informes de seguimiento y finales. Es importante señalar la importancia de actuar con la adecuada dosis de flexibilidad en la ejecución. Esto se puede ver favorecido a través del empleo de un enfoque acción-reflexión-acción, lo cual asume una noción de seguimiento como concepto indisoluble de la propia actuación.

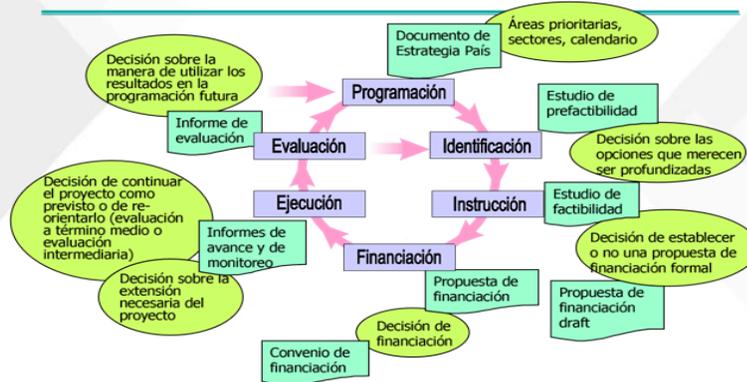
### **6. Evaluación:**

La evaluación consiste en el análisis de los resultados obtenidos a través de la implementación del proyecto. Utilizando los indicadores objetivamente medibles

establecidos en el Marco Lógico se determina si los objetivos específicos y el objetivo general han sido alcanzados totalmente o parcialmente. Se determina la pertinencia, el impacto del proyecto, la eficiencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto con la finalidad de hacer, si es necesario los ajustes. Las evaluaciones pueden ser:

- De medio término, durante la ejecución del proyecto;
- Al final de la implementación del proyecto;
- Un tiempo después de que el proyecto está operando (“evaluaciones Ex-Post” es un procedimiento metodológico ordenado y sistemático para realizar análisis valorativos de los programas y proyectos de inversión. El propósito es conocer si se logran los resultados esperados y cuál es el impacto que se genera.)

De estas evaluaciones se podrán formular recomendaciones y conclusiones para integrar en la planificación y la ejecución de proyectos comparables en el futuro.



## Modelo Canvas

### “Lienzo de modelo de negocio”

El Modelo Canvas está pensado para que los integrantes de la empresa puedan debatir sobre qué modelo de negocio quieren y cómo lo van a conseguir. Como la comunicación tiene que ser fluida, el cuadro está pensado para que los emprendedores lo llenen de posits: pueden cambiar elementos, eliminarlos y volverlos a escribir.

### **1. Segmentos de Mercado:**

**¿Quiénes son sus clientes?** Dependiendo de la empresa que tenga en mente los clientes pueden ser de tipos diferentes. Por ejemplo, en un medio de comunicación sus clientes serán sus lectores y las empresas que tengan publicidad en su medio. Por eso es tan importante definir sus clientes, porque su modelo de negocio e incluso su producto puede variar en función de éstos.

### **2. Propuesta de valor:**

Lo que lo diferenciará de las demás empresas, por qué el cliente va a comprar su producto no a la competencia. Podrá diferenciarse de otras empresas siempre y cuando tenga una ventaja competitiva, que puede ser de diferentes tipos: ventaja de costo, ventaja por diferencia de producto, o ventaja de transacción (el acceso de sus clientes para comprar su producto).

### **3. Canal:**

**¿Cómo podrán comprar su producto?** Tiene que tener en cuenta cómo va a distribuirlo, sobre todo si en su modelo de negocio se compromete a ser rápido.

### **4. Relación con el cliente:**

Tiene que pensar si sus clientes requieren un trato personalizado y exclusivo, si va a existir una relación personal con ellos, o si va a tener autoservicio o va a ser automatizado, por ejemplo. Tiene que tener en cuenta que la relación con sus clientes debe ser siempre acorde con el mensaje de su marca.

### **5. Fuentes de ingreso:**

No solamente tiene que pensar a qué precio le vendrá bien vender su producto, sino que lo importante es saber qué están dispuestos a pagar sus clientes por su producto. Por lo tanto, la fuente de ingreso tiene que permitir que la empresa sea rentable, pero siempre pensando que tiene que ser acorde con lo que pide el consumidor.

## 6. Recursos clave:

Para que funcione el modelo de negocio hacen falta una serie de recursos físicos e intelectuales (como patentes o derechos de autor), humanos y financieros que seguro va a necesitar.

## 7. Actividades clave:

Se trata de todo lo necesario para llevar a cabo su propuesta de valor, como la producción, la solución de problemas, la plataforma, etc.

## 8. Socios clave:

Saber cuáles van a ser sus alianzas estratégicas para poder conseguir más recursos.

## 9. Estructuras de costos

Tiene que decidir cómo quiere enfocar sus costos entre dos tipos diferentes: bajando el costo del producto y automatizando la producción, o bien teniendo en cuenta la creación de valor para el consumidor.

### Actividad: Proyecto Integrador

|                        |  |
|------------------------|--|
| NOMBRE DEL PROYECTO    |  |
| PROPONENTE             |  |
| RESPONSABLE            |  |
| OBJETIVO               |  |
| POBLACIÓN DESTINATARIA |  |
| COBERTURA              |  |
| LUGAR DE EJECUCION     |  |
| TIEMPO DE DURACIÓN     |  |

RESULTADOS

COSTO TOTAL

**Taller del loco:** Se dividen los asistentes en 5 grupos homogéneos, cada grupo se apropia de una caracterización y debe venderle el producto seleccionado a su mismo grupo objetivo

Para este ejercicio cuentan con solo 20 minutos del tiempo ya que se busca ejercer trabajo bajo presión.

## Módulo 4: Personal Brandig

### Sesión 13: Perfil de líder

Se aplica la encuesta diseñada para los participantes, se debe realizar de manera individual.

Llevarlos a la reflexión y análisis de sus resultados para identificar el promedio, la puntuación más baja y así mismo trabajar en el fortalecimiento de esos de esos aspectos. Esta autoevaluación será el insumo para la segunda fase de la escuela.

| COMPONENTE |  | 1 |   | 2 |   | 3 |   | 4 |   | 5 |   |
|------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|            |  | P | F | P | F | P | F | P | F | P | F |
| 1          | Realizó actividades que contribuyen a mi desarrollo personal, profesional y/o laboral.   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2          | Sigo instrucciones con cuando es pertinente y adecuado.  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3          | Cumplo con mis obligaciones a tiempo y de manera responsable.  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4          | Mi presentación personal es adecuada a cada momento  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 5          | Resuelvo los conflictos por medio del diálogo y la argumentación de mis ideas, respetando a las personas sin importar su condición |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 6          | Retroalimentación mi aprendizaje teniendo en cuenta mis acciones y experiencias.   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 7          | Me comunico de manera clara y concreta   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 8          | Propongo alternativas de solución a situaciones problema   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 9          | Participó activamente en las actividades grupales e individuales propuestas por los facilitadores de la Escuela de liderazgo.      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

Se realiza una exposición de las **21 leyes irrefutables del liderazgo** y se hace retroalimentación de cada una con ejemplos básicos de acuerdo al público objetivo.

## Apoyo para el facilitador

### **1. Ley del límite: La capacidad de liderazgo determina el límite del crecimiento de una persona.**

Su límite de crecimiento como persona, en su trabajo o negocio está determinado por su nivel de liderazgo. Mayor liderazgo es igual a mayor eficacia.

La dedicación al éxito es importante. También lo es el talento y la inteligencia, pero sin la habilidad de liderazgo, nunca llegará lejos.

Por eso es sumamente importante si desea tener éxito en la vida, se enfoque en desarrollarse como líder.

### **2. Ley de la influencia: La verdadera medida de su liderazgo es la influencia nada más y nada menos.**

El verdadero liderazgo no puede ser transmitido, necesita ser ganado. La idea que buenos gerentes son buenos líderes es un error común. Los líderes influyen en las personas mientras que los gerentes manejan operaciones con excelencia. Inclusive empresarios no son necesariamente líderes.

Otro error común es que ser siempre primero, obtener una posición de liderazgo o tener un gran conocimiento de un área específica te hacen un líder. Sólo trabajo duro y dedicación desarrollarán tu liderazgo.

“Usted habrá logrado la excelencia como líder cuando las personas lo sigan a todas partes, aunque sólo sea por curiosidad” Colin Powell.

### **3. Ley del proceso: El liderazgo se desarrolla día a día, no de un solo golpe.**

El liderazgo es complicado. Tiene muchas facetas: respeto, experiencia, fortaleza emocional, habilidad para el trato con las personas, disciplina, visión, inercia, oportunidad, etc. Muchos de los valores que participan en el liderazgo son intangibles. Es por ello que los líderes requieren tanta maduración para ser eficaces.

En algún momento de la vida se nos coloca en una posición de liderazgo sólo para ver a nuestro alrededor y darnos cuenta que nadie nos sigue. Allí nos damos cuenta que necesitamos aprender a ser líderes. Y ahí es cuando inicia el proceso.

### **4. Ley de la navegación: Cualquier persona puede dirigir un barco, pero es necesario un líder para determinar el rumbo.**

El liderazgo requiere planificación y una capacidad para ejecutar lo planeado. Mientras más grande es la organización, es preciso que el líder mire hacia adelante con más claridad.

Los líderes están conscientes de que personas los siguen, por ello no pueden darse el lujo de no pensar bien el futuro. La capacidad de hacer una correcta planeación unida con una visión clara transmite seguridad y confianza a los miembros del equipo.

### **5. Ley de E.F. HUTTON: Cuando el verdadero líder habla, las personas escuchan.**

La persona con el título o la que maneja la reunión, puede que no sea el verdadero líder. El verdadero liderazgo depende de la influencia. El hombre o mujer que es escuchado es el verdadero líder. Los verdaderos líderes tienen fortaleza en su carácter, construyen buenas relaciones y saben sobre su trabajo. Tienen una fuerte intuición y talento.

El líder tiene y sabe manejar la información. Por sí solo, el conocimiento no hace al líder; pero sin él, nunca podrá serlo.

Recuerda que las personas no necesariamente escuchan debido a la verdad que se comunica en el mensaje, sino por el respeto que tienen hacia el orador.

#### **6. Ley del terreno firme: La confianza es la base del liderazgo.**

La confianza de tus seguidores es su activo más valioso. Las personas quieren creer en su carácter. Si comete errores y no los admite, comenzará a socavar la confianza.

No se desarrolla confianza hablando de ella. Se le desarrolla alcanzando resultados, siempre con integridad y de una forma que explique una verdadera preocupación por el equipo.

¿Cómo puede desarrollar respeto? Tomando decisiones sólidas, admitiendo sus errores y colocando a sus seguidores por encima de sus intereses personales.

#### **7. Ley del respeto: Las personas siguen naturalmente a líderes más fuertes que ellos mismos.**

Las personas con fortaleza buscan líderes aún más fuertes, siempre basándose en el respeto y la profundidad de su carácter.

#### **8. Ley de la intuición: Los líderes evalúan todo con un sesgo hacia el liderazgo.**

La intuición es una cualidad difícil de definir. La intuición se desarrolla con el tiempo y a través de la experiencia... pero debe estar dispuesto a seguir tu intuición y actuar de ser necesario.

Algunas personas nacen con una gran intuición al liderazgo. Otras necesitan trabajar en desarrollarla. Al final necesita controlar, comprender y trabajar con los factores intangibles para alcanzar las metas del liderazgo.

#### **9. Ley del magnetismo: Usted es lo que atrae.**

Generalmente usted va a atraer a personas que tienen cualidades similares a las suyas. Normalmente ellos compartirán sus valores, su actitud, sus habilidades e inclusive sus experiencias.

Si no está atrayendo a las personas que desea, examine su liderazgo y encuentre las áreas que necesitan mejora en usted.

### **10.Ley de la conexión: Los líderes tocan el corazón antes de pedir ayuda.**

Para poder comunicar efectivamente su mensaje, es imperativo conectar con las personas a un nivel emocional. Siempre recordemos que si tenemos una organización grande o cientos de seguidores (en Twitter o Facebook por ejemplo) cada uno de ellos es una persona, no un número.

Cuando un líder ha hecho el trabajo de conectar con su equipo, se nota en la organización. Entre los miembros existe lealtad y ética de trabajo. La visión del líder se convierte en la aspiración de las personas. El impacto es increíble.

Nunca subestime la importancia de construir Puentes. Para dirigirse a sí mismo, use la cabeza; para dirigir a los demás, use el corazón.

### **11.Ley del círculo interno: Las personas cercanas al líder determinan el potencial de este.**

Cómo dicen “dime con quién andas y te diré quien eres.” En otras palabras, “dime con quién andas y te diré hasta donde puedes llegar.”

Para hacer una organización más efectiva necesita buscar líderes fuertes y colocarlos en tu círculo interno. No invierta todo tu esfuerzo en convencer o inspirar a personas negativas. Invierta su energía en las personas que compartan su visión.

Llene su círculo interno con personas que eleven la moral y le ayuden con la carga de la organización.

### **12.Ley de la entrega del poder: Sólo los líderes seguros de sí mismos dan poder a los demás.**

El mejor líder es aquel que tiene suficiente sentido común para escoger buenos hombres y mujeres para que hagan lo deseado, y suficiente dominio de sí mismo para no entrometerse mientras lo hacen.

Tan extraño como pueda sonar, los grandes líderes obtienen autoridad al entregarla.

**13. Ley de la reproducción: Se requiere ser un líder para desarrollar a otro líder.**

La gran mayoría de los líderes tienen como mentor a otro líder. Los mejores mentores son líderes con experiencia. Usted sólo puede dar a otros lo que posee.

Muchos líderes no ven el valor en generar otros líderes, y muchos inclusive empujan a otros hacia abajo para mantenerse arriba. Esas personas terminan destruyendo su liderazgo.

Construir nuevos líderes es esencial para el desarrollo de la organización. Mientras más líderes hay en la compañía, más potencial tiene.

Todo comienza en la cima, porque es necesario un líder para desarrollar a otro.

**14. Ley del convencimiento: Las personas se convencen del líder y luego de la visión.**

Muchas personas creen que la visión viene primero, pero no es así. Cuando los seguidores están perdidos, siempre buscan al líder primero. Construya su credibilidad como líder primero y luego las personas seguirán su visión.

Como líder, no obtiene beneficios por fracasar en una causa noble. Tampoco tiene crédito por “tener la razón”. Su éxito se mide por la capacidad de llevar a las personas a donde necesitan ir... pero sólo puede hacer eso si las personas lo aceptan primero como líder.

**15. Ley de la victoria: Los líderes encuentran la forma de que el equipo gane.**

Creo que los verdaderos líderes comparten una incapacidad para aceptar la derrota. Cualquier cosa que no sea ganar les parece del todo inaceptable, de modo que

determinan qué deben hacer para lograr la victoria, y luego la buscan con todo lo que está a su disposición.

Los líderes encuentran la forma de que su equipo tenga éxito. Se aseguran que su equipo desarrolle los siguientes tres componentes: unidad de visión, diversidad de habilidades en el equipo y un líder dedicado a la victoria que eleve a los miembros del equipo a su máximo potencial.

**16.Ley del momento de inercia: El momento de inercia es el mejor amigo de un líder.**

Para llegar a cualquier parte, necesita estar en movimiento. Lograr que un equipo pase de un estado de reposo a movimiento es un trabajo difícil, pero al comenzar a moverse es difícil detenerlo. Esto es el principio de inercia, el mejor amigo de un líder.

Cuando no existe la inercia, incluso las tareas más fáciles pueden parecer problemas insuperables, pero cuando se tiene inercia de tu lado, el futuro luce brillante, los obstáculos parecen pequeños y los problemas se ven como algo pasajero. Con suficiente inercia, se puede lograr casi cualquier cambio.

**17.Ley de las prioridades: Los líderes entienden que actividad no necesariamente significa logro.**

Las personas pueden estar ocupadas todo el día y dedicar toda su energía, talento y tiempo a actividades que no lo llevarán a donde quiere ir. Un líder es capaz de definir cuáles son las actividades que realmente te acercan a la meta y se aseguran en hacerlas primero que las demás.

Los líderes aplican el Principio de Pareto (Para más información sobre el Principio de Pareto dale click [aquí](#)) o la Ley 80/20 y se aseguran de invertir el 80% de su tiempo, recursos y dinero en el 20% de las actividades, personas y disciplinas que los llevarán a donde quieren llegar.

### **18. Ley del sacrificio: Un líder debe sacrificarse para progresar.**

Muchas veces el líder necesita estar dispuesto a perder algo para luego ganar algo mejor. Dar a veces un paso atrás para luego poder dar dos para adelante. Muchas veces implica reducciones de salario y más trabajo sin compensación.

El sacrificio es constante en el liderazgo. Es un proceso continuo, no un pago único. Los líderes muchas veces ceden para poder ascender.

### **19. Ley de la oportunidad: Cuando conducir es tan importante como qué hacer y adónde ir.**

Muchas veces estar en el lugar correcto en el momento correcto es la clave para ganar una batalla.

Los líderes entienden que deben actuar en el momento correcto. Intuitivamente utilizan la siguiente matriz de pensamiento:

Una acción equivocada en el momento incorrecto es igual al desastre.

Una acción correcta en el momento incorrecto es igual a la resistencia.

Una acción equivocada en el momento correcto es un error.

Una acción correcta en el momento correcto es igual al éxito.

### **20. Ley del crecimiento explosivo: Para sumar al crecimiento, hay que conducir a seguidores. para multiplicarlo, hay que conducir líderes.**

Los líderes que desarrollan seguidores hacen crecer su organización una persona a la vez. Los líderes que desarrollan líderes multiplican el crecimiento, porque por cada líder que desarrollan, reciben también a todos los seguidores de éste.

El desarrollo del liderazgo no es un proceso rápido. Requiere tiempo, energía y recursos.

La única manera de experimentar un crecimiento explosivo es por medio de las matemáticas: Las del líder.

### **21. Ley del legado: El valor perdurable de un líder se mide por su sucesión.**

Se crea un legado sólo cuando una persona pone a la organización en la posición de hacer grandes cosas sin él.

Usted no será juzgado por lo que logró personalmente, o por lo que hizo cuando usted estaba al mando. Usted será juzgado por lo bien que se desempeñe la organización y su personal una vez que usted se vaya. Usted será medido por la Ley del Legado.

#### **Todo crece o cae por el liderazgo. Siempre recuerda esto:**

- El personal determina el potencial de la organización.
- Las relaciones determinan la moral de la organización.
- La visión determina la dirección de la organización.
- El liderazgo determina el éxito de la organización.
- “Le deseo éxito. Siga sus sueños. Deseo la excelencia. Conviértase en la persona que fue creada para ser, y logre todo aquello para lo cual usted fue puesto en esta tierra. El liderazgo lo ayudará a hacer eso.
- Aprenda a ser líder: no sólo para sí mismo, sino para las personas que lo seguirán. Y a medida que usted crece, no olvide llevar consigo a los demás para convertirlos en los líderes del mañana.” John Maxwell.

#### **Módulo 4: Personal Branding**

##### **Sesión 14: Comunicación**

Presentación del Video: Qué es la comunicación asertiva

#### **¿Qué es la comunicación asertiva?**

Llamamos comunicación asertiva a las formas de comunicación diseñadas o **pensadas para transmitir de manera mucho más eficaz un mensaje**, sacando

provecho a factores propios del proceso comunicativo y a otros que, aun siendo externos al mismo, lo acompañan e inciden en su eficacia.

Recordemos que la comunicación es el proceso que transmisión de un mensaje o una información entre un emisor (crea el mensaje) y uno o más receptores (reciben el mensaje), a través de un medio físico (como las ondas sonoras en el aire) y empleando un código específico (como el idioma). Dicho proceso es inherente a los seres vivos y alcanza su mayor nivel de complejidad en el ser humano, único animal dotado de lenguaje estructurado.

Sin embargo, la comunicación puede enfrentar a menudo dificultades para concretarse, como deficiencias en los interlocutores, ruido ambiental y, muchas veces, poca asertividad comunicativa de parte del emisor, es decir, poca capacidad para propiciar un acto comunicativo óptimo.

Así, la comunicación asertiva toma en consideración **elementos inherentes a la comunicación verbal como pueden ser el tono de voz**, el ritmo de habla, pero también otros aspectos como el lenguaje corporal, para desarrollar cierta inteligencia comunicativa en el emisor que vaya en mejoría sustancial de su capacidad de dar a entender el mensaje.

### **Características de la comunicación asertiva**

Para que la comunicación sea asertiva, se deben tomar en cuenta una serie de elementos que la caracterizan y que tienen que ver con aspectos psicológicos, emotivos y pragmáticos del acto comunicativo. Así, por ejemplo, la comunicación asertiva toma en cuenta lo siguiente:

- **La postura corporal.** Un posicionamiento del cuerpo al hablar que sea abierto, franco, genera confianza en el interlocutor, transmite interés y sinceridad. Mirar al otro al hablar es clave para ello.
- **La gestualidad.** Los gestos con que acompañamos el habla pueden jugar a favor (reforzando o acompañando lo dicho) o en contra, transmitiendo lo contrario a lo que decimos o distrayendo al escucha.

- **La articulación.** La manera de pronunciar las palabras, la cadencia de la oración y el tono de voz inciden enormemente en la comunicación. Palabras entredichas, susurradas o a medio pronunciar son difíciles de entender, tanto como una oración indetenible y veloz como una locomotora, que agote al otro y le desanime de escucharnos.
- **La reciprocidad.** Se debe prestar atención a cuánto tiempo invertimos en hablar y cuánto en escuchar, para no correr el riesgo de monologar o de transmitir indiferencia al otro. ¿Escuchamos realmente al escuchar o sólo esperamos el turno para volver a decir algo? ¿Respetamos los silencios o atropellamos al otro?.
- **Localización.** ¿En dónde se elige tener una conversación importante? En un lugar seguro y apacible, las personas tienden a mostrarse más comprensivas que en otro ruidoso y lleno de distracciones, o peor aún, de amenazas, como en una calle en medio de la muchedumbre.

Cuento: Los cuatro ciegos y el elefante.

#### **Cuatro ciegos encontraron un elefante:**

El primero, cogiéndose a una pierna dijo: “Es como una columna”

“Es una cosa grande, rugosa y larga como una alfombra” dijo el segundo mientras le tocaba la oreja.

“No, es como un gran barril” decía otro tocándole la barriga.

El último, cogiéndole la trompa gritó: “Yo tengo la verdad. Es un tubo recto y hueco”.

Cada uno razonaba según lo que tocaba. En realidad, todos tenían razón, según su experiencia, pero no la realidad.

Muchas veces ocurre lo mismo, cuando vemos las cosas sólo parcialmente. Por eso, la interacción con otros, puede aportar y llegar a una mejor visión.

Si aplicamos la alegoría a una empresa, podremos entender que su crecimiento no tenga la fuerza que podría. La información entre los distintos departamentos de una misma empresa, del director administrativo, del de marketing, del de producción, del de investigación, o de un consultor externo cuando la empresa es menor, podría ser crucial para un mayor rendimiento. Lo mismo sucede en un equipo deportivo, en una familia, en el estudio de una carrera.

El resultado final sería algo muy diferente a un elefante, pues éste tampoco lo podemos diseccionar en trozos y pretender que siga vivo. Tampoco, si lo cortamos en cuatro partes, tendremos cuatro elefantes pequeños.

Si dividimos una organización en partes, un equipo en partes, nuestra unidad sistémica (cuerpo, mente, espíritu y emoción) en partes, no percibiremos la realidad, tan sólo un fragmento desvalido.

Taller de comunicación: Las personas se dividen en equipos y se les pide escoger diferentes situaciones:

- Encuentra al marido con la secretaria saliendo de un motel.
- Futbolista en partido se quiebra un tobillo por culpa del árbitro.
- Señor en restaurante ahogándose con un pedazo de pollo.
- Una mujer reganado a un policía de tránsito por inventarse una multa.
- Un político prometiendo construir acueducto para la Guajira con vasos desechables.
- Una familia que olvidó el cumpleaños de la mamá.
- Una familia tomando la decisión de dar en adopción a uno de sus hijos.
- Una enfermera sexy está curando a un adolescente por una herida en la ingle.
- Un vegetariano escondido en el baño de un restaurante comiendo carne de cerdo.
- Un estudiante haciendo trampa en el exámen de ética siendo descubierto por el profesor.

### **Tipos de comunicación asertiva:**

Dentro del estilo asertivo podemos encontrar varias características a nivel verbal, no verbal y paraverbal. Así, el manejo de la comunicación asertiva en el lenguaje verbal utiliza la primera persona para referirse a sentimientos, opiniones propias y otras fórmulas para expresar ideas de colaboración.

#### **1. Comunicación asertiva en la conducta no verbal.**

En este estilo, la conducta no verbal que adoptemos va a influir mucho en la forma en la que la otra persona va a recibir la información. Para ello, es muy importante mantener el contacto visual directo con el otro, tener una postura erguida y no mostrarnos tensos.

Mostrar seguridad con nuestro cuerpo a la vez que damos el mensaje y no parecer agresivos facilitará que consigamos que las demás personas nos den toda su atención y acepten la información.

## 2. Comunicación asertiva en la conducta verbal.

Para que nuestra comunicación verbal sea coherente con nuestra comunicación no verbal es importante analizar las siguientes recomendaciones:

- Cuando estemos en una conversación evitar cruzar los brazos, procurar estar en una posición de apertura.
- No interpretar los gestos o movimientos de nuestro interlocutor, es preferible que indaguemos antes de suponer.
- Observar nuestro tono de voz; si este es coherente con el mensaje.
- Mantener el contacto visual de una manera muy sutil, mientras escuchamos y mientras hablamos, esto denota interés y fortalece las relaciones, ya que demuestra empatía.

## 3. Comunicación asertiva en la conducta paraverbal.

Entre las características de las conductas paraverbales recomendables que se deben usar en nuestro mensaje son; un tono de voz calmada y constante, respetar los silencios y tener un ritmo constante durante todo el proceso.

Una de las cosas que puede señalar falta de seguridad e incluso nerviosismo es no respetar los silencios que durante la comunicación deben aparecer. No dejar de hablar, mostrarnos incómodos si hay un silencio, y ejecutar con rapidez, hará que el cliente pueda dudar de la realidad que le intentamos mostrar.

| Comunicación Asertiva | Características   |
|-----------------------|---|
| Conducta no verbal    | Sonrisa telefónica<br>Gestos firmes<br>Postura erguida<br>Manos sueltas         |
| Conducta verbal       | "Pienso que..."<br>"Siento que..."<br>"Hagamos..."                              |
| Conducta paraverbal   | Regula la voz<br>Habla fluida<br>Respetar los silencios<br>Entonación agradable |

### Técnicas para desarrollar la asertividad

Algunas técnicas para desarrollar la asertividad comunicativa son:

- **El disco rayado:** Se trata de repetir, en el mismo tono y cadencia, un mensaje que no fue recibido idealmente, sin propiciar confrontaciones. “No, no necesito ese producto”
- **El banco de niebla:** Se le da la razón al contrario en una discusión, de manera amable pero vaga, pero sin dar pie a nuevos enfrentamientos. “Puede que tengas razón”.
- **Pregunta asertiva:** En lugar de afirmar un defecto o hacer un reproche, se formula la pregunta qué falta o cómo se puede mejorar la situación u obtener el resultado buscado. “¿Cómo te ayudo a que termines el trabajo?”
- **Tensión flotante:** Cada vez que el otro diga algo que nos moleste o con lo que no estemos de acuerdo, en lugar de pelear, ignoramos esa parte del mensaje y atendemos el resto.
- **Hablar desde el yo:** Siempre será mejor enunciar las cosas desde la subjetividad, que afirmarlas como verdades absolutas. Mejor es un “No estoy de acuerdo” que un “Estás equivocado”.

Presentación del Video Mr. Bean

### Ejemplos de comunicación asertiva:

Dos ejemplos para ilustrar la comunicación asertiva son:

- Un cliente ofuscado reclama a un cajero bancario. Este último elige cómo decir las cosas para no frustrar más al cliente, poniéndose todo el tiempo de su lado y escuchando su reclamo con atención y seriedad, añadiendo pequeñas frases de acompañamiento que hagan saber al cliente que no es su culpa directa, sino que él está allí para ayudarlo a solucionar el inconveniente.
- Un hombre quiere proponer matrimonio. No está seguro de la respuesta que va a recibir, así que planifica el lugar para hacerlo, en base a los gustos de su pareja, y elige el mejor momento para ello, pues si lo hace por salir del paso en cualquier lugar puede que le rechacen.

## Módulo número 4: Personal branding

### Sesión 15: Proyecto de vida

Actividades:

1. Explicación de las ayudas Teórico/Practico

**PROYECTO DE VIDA:** Es un plan trazado, un esquema vital que encaja en el orden de las prioridades, valores y expectativas de una persona, que como dueña de su destino decide cómo quiere vivir.

2. Video explicativo que ganó premio como uno de los mejores de plan de vida, realizado por un adolescente.
3. Taller: Cómo hacer un plan de vida.

Información de ayuda para el facilitador:

### CONFORMACIÓN DEL TALLER

**Cómo hacer un plan de vida:** Una de las características de la vida es que está en constante cambio. Cuando se sienta a la deriva, o simplemente quiera averiguar cuáles son sus prioridades, puede considerar escribir un plan de vida. La belleza de un plan de vida es que puede darle una estructura a su vida mientras también cambia y crece a medida que lo hace.

**Taller:**

#### PARTE 1.

1. **Determine sus prioridades**

Considere qué roles juega en el presente. Cada día jugamos diferentes roles, o nos damos diferentes etiquetas a través de nuestras acciones. Estos roles pueden incluir cosas como 'hija', 'pintor', 'estudiante', 'novia', 'amante del queso', etc. Cree una lista en una hoja de papel. ¿Cuáles cree que son los roles más consistentes?

Ejemplos de otros roles incluyen (pero ciertamente no se limitan a): chef, amante de los perros, hermano, fotógrafo, jefe, mentor, viajero, nieto, pensador, etc.

## **2. Piense en los roles que desea desempeñar en su futuro.**

Algunos, si no todos, de sus roles del presente pueden ser los mismos papeles que quiere desempeñar en su futuro, como "madre" o "pintor". Sin embargo, estos roles son los sustantivos que querría que alguien use para describirlo al final de su vida. Piense en cualquiera de los roles que está desempeñando en el presente que lo estresan o causan un impacto negativo en su vida; tal vez sean roles que le gustaría tachar de su lista en el futuro.

Para ayudarlo a formar su lista, piense en las cosas que espera hacer. ¿Quiere viajar a otro país porque nunca ha salido de su estado de origen? Si es así, se añadirá 'viajero' a la lista futura.

## **3. Considere las razones por las que juega o quiere jugar estos roles.**

Para crear un plan de vida, debe decidir cuáles son sus prioridades en este momento. Para hacer esto, considere los roles que desea seguir jugando o aquellos que desea agregar a su vida en el futuro. ¿Cuál es la razón por la que quieres jugar un determinado papel?; tal vez tenga un 'padre' escrito sobre sus metas futuras porque quiere tener hijos con su pareja y darles una vida increíble.

Una manera útil de descubrir las razones detrás de sus deseos es imaginarse su propio funeral (aunque esto es algo morboso de hacer, ¡realmente ayuda!) ¿Quién estaría presente? ¿Qué quiere que la gente diga de usted o lo describa? Quizás lo más importante que querría que alguien dijera es que usted fue una madre increíble y cambió las vidas de miles de animales a través de la organización con la que se ofreció como voluntaria.

## **4. Anote sus prioridades.**

Una vez que realmente haya considerado el porqué de las cosas que quiere ser y hacer en su vida, haga una lista de ellas. Hacer una lista le ayudará a mantenerse organizado al momento de elaborar su plan.

Por ejemplo, la lista puede incluir: soy "hermana" porque siempre quiero estar allí para apoyar a mi hermano; quiero ser 'escritor' para poder escribir la historia de mis abuelos, etc.

También puede intentar escribir su propio elogio. Piense en lo que querría que la gente recordara sobre usted y su vida si muriera mañana. Esto puede ayudarle enormemente a determinar sus prioridades.

## **5. Piense en sus necesidades físicas, emocionales y financieras.**

¿Qué necesitará para ser la persona que quiere ser?: Si uno de los roles que quiere desempeñar es 'escalador del Everest', sus necesidades físicas pueden incluir mantenerse en forma y comer bien. Si uno de sus roles es "amigo", sus necesidades emocionales podrían satisfacerse al rodearse de personas amorosas. Si uno de sus objetivos financieros es el "propietario de un negocio", anímese a intercambiar ideas de negocios y comience a elaborar planes de negocios.

## **PARTE 2:**

### **1. Creando sus metas**

Considere qué metas quiere lograr durante su vida. Use sus roles, prioridades y necesidades para ayudarlo a consolidar algunas cosas que desea lograr. Piense en esta lista como su "lista de deseos": ¿qué quiere hacer antes de morir? Recuerde, estas son las metas que realmente desea lograr, no las metas que cree que otros quieren que tenga. Si necesita ayuda adicional para reducir sus ideas, considere clasificar sus objetivos en categorías. Algunas categorías de ejemplo incluyen:

Carrera/Vocación; Social. (familia y amigos); Finanzas; Salud; Viajar; Conocimiento / Intelecto; y espiritualidad.

Ejemplos de objetivos (según el orden de las categorías): convertirse en un arquitecto de renombre; casarse y tener dos hijos; ganar suficiente dinero para enviar cómodamente a mis hijos a la universidad; mantener un peso de adecuado; visitar todos los continentes, obtener mi maestría en Arquitectura; Visita al templo 2 de las 7 maravillas del mundo.

## **2. Escriba algunas metas específicas con fechas específicas para lograr cada meta.**

Una vez que haya delineado los objetivos vagos que desea tener en su vida, tales como obtener su maestría, establezca algunos objetivos definidos y las fechas en que desea alcanzarlos. Aquí hay algunos objetivos definidos que son menos vagos que los escritos en el paso anterior: (Perder 05 kilos para octubre de 2019, ser aceptado en programas de maestría en arquitectura para abril de 2020, viajar a Indonesia para visitar 2 de las 7 maravillas del mundo en 2022).

## **3. Averigue cómo lograr sus metas.**

Esto significa evaluar dónde está ahora. ¿Qué pasos va a necesitar para alcanzar su meta, donde se encuentra en el momento presente?, por ejemplo, para continuar con el objetivo de obtener una maestría en arquitectura:

Desde ahora hasta abril de 2020, deberá: A. Investigar programas de arquitectura para graduados. B. Escriba los documentos necesarios para la aplicación del programa. C. Llene el resto de la solicitud y envíela a las autoridades correspondientes. D. Espere escuchar de las escuelas. E. Elija el programa al que desea asistir a los programas que lo aceptaron. F. ¡Inscríbase!

Piense en cualquier persona potencial y recursos que pueda usar para ayudarlo a alcanzar sus metas. Si conoce a alguien que trabaja en una industria en la que quiere entrar, por ejemplo, comuníquese con ellos y pídeles una guía.

### **PARTE 3:**

#### **1. Escribiendo su plan**

Escriba los pasos que deberá seguir para alcanzar cada uno de sus objetivos. Puede hacer esto en el formato que desee: escríbalo a mano, escríbalo en un documento de Word, imprímalo en una hoja grande, etc. Sea cual sea el formato que elija utilizar, escriba los pasos que deberá seguir para lograr cada uno de sus documentos. Objetivos en orden cronológico. Felicidades, acaba de escribir su plan de vida.

Este es un buen momento para revisar los detalles de cada paso, como los nombres de los programas específicos de postgrado a los que se postulará. O, si uno de sus

objetivos es simplemente ser feliz, escriba los detalles de lo que le hará más feliz en el camino.

## 2. Revise su plan de vida.

Un hecho de la vida es que siempre cambia, y nosotros también. Las metas y prioridades que tenía cuando tenía 15 años probablemente no sean las mismas que tendrá cuando tenga 25 o 45 años. Es importante que revise su plan de vida cada cierto tiempo para asegurarse de que está siguiendo un plan que Realmente te dará una vida feliz y satisfactoria.

Cuando revise su plan de vida, también evalúe los éxitos que ha logrado hasta ahora. Es bueno hacer un seguimiento de sus logros.

## 3. Ajuste su plan de vida.

Cuando encuentre que sus prioridades y los objetivos asociados con esas prioridades han cambiado, es hora de volver a escribir al menos parte de su plan de vida. Considere qué es diferente, qué es más importante para usted ahora y cómo logrará este nuevo objetivo. Reescriba su plan de vida tanto como lo necesite.

No se limite a un cierto número de objetivos: su plan de vida es algo fluido. Agregue metas a medida que se conviertan en prioridades en su vida y elimine aquellas que ya no son tan importantes.

El fracaso en algunos puntos de su plan es inevitable. Eso no significa que tenga que descarrilar todo. Considere opciones y acciones para cuando ocurra el fracaso. Cómo lidiar con los contratiempos puede ser la diferencia para lograr o no sus objetivos.

## Módulo número 4: Personal Branding

### sesión 16: Inteligencia Emocional

Se inicia con una frase diferencial única ya que es el cierre de las sesiones: **“SOY UN LÍDER QUE SE CONSTRUYE”**. Así se enfatiza en los asistentes la importancia de demostrar que no es un curso, que no es un liderazgo de momento. Sino que se

debe trabajar a diario y recordar a cada momento con quienes se trabaja y que el capital humano y las personas son los son los mayores locutores de tu liderazgo.

Al papel y auto comentarios le cabe mucho pero solo quien trabaja contigo puede decir cuál es la esencia y no la máscara que construyes a diario.

Las primeras 3 diapositivas son el protocolo visual que siempre se ha aplicado.

(Se explica la perspectiva que John Maxwell da a la inteligencia emocional y como parte desde nuestros sueños).

**¿Cuál es su sueño?**, La mayoría de las personas no tienen idea de cómo lograr sus sueños. Lo que poseen es una noción vaga de algo que les gustaría hacer algún día, o alguien en quien desearían transformarse.

**¿Cuál es nuestro sueño?**, solo si logramos potencializar unidos los equipos estos podrán llegar a acuerdos radicales de cambio. Unidos hacemos la diferencia. En cambio, sobrevalorar, generar discordia por no querer reconocer que otros (saben más, tienen más carisma, conocen y respaldan más el mercado, generan más empatía etc.) dañamos el futuro de un trabajo maravilloso. En palabras coloquiales “no pisarnos la manguera, regar mejor el jardín juntos”.

Las diferentes maneras de aplicar las emociones, entender que todos los días no son el mismo día y no somos seres autómatas en la comunicación es fundamental en este ejercicio. La salud, el diálogo, la confianza y la seguridad se generan cuando todos aportan, cuando los líderes dejan el equipo a su libre albedrío el error no radica en la oportunidad dada sino en la pérdida del liderazgo.

**¿Cuál es la categoría de sus emociones y de su inteligencia emocional?**

(Se explica y se continúa con la metáfora de los sueños, se definen los diferentes tipos de emociones que persuaden nuestro crecimiento y la búsqueda de erradicar condicionamientos o paradigmas que detengan el crecer individual y de los grupos que se creen en su haber).

- **Sueños despiertos** — Distracciones del trabajo actual.

- **Sueños locos**— Ideas alocadas sin estrategia ni fundamento alguno en la realidad.
- **Sueños pesadilla**— Afanes que generan temor y parálisis.
- **Sueños idealistas** — Cómo sería el mundo si estuviera a tu cargo.
- **Sueños específicos:**
  - a. **Sueños románticos** — La creencia de que alguna persona te hará feliz.
  - b. **Sueños de carrera** — La creencia de que el éxito profesional te hará feliz.
  - c. **Sueños de destino** — La creencia de que una posición, título o premio te hará feliz.
  - d. **Sueños materiales** — La creencia de que las riquezas o posesiones te harán feliz.
- **Sueños de temporada** — Un objetivo a corto plazo que tratas de lograr.

**Taller de emociones:** (En cada cuadro de manera individual se deben colocar sueños inconclusos. Trabajo continuo del facilitador, poner ejemplo con algunos y socializar con el grupo buscando conclusiones de impacto, seleccionar líderes ya encontrados en el proceso).

La imagen de fusión de emociones ya es grupal, entre ellos deben buscar sueños similares, si existen, se habla de la importancia de encontrar pares de crecimiento, de haber sueños en común, no se habla de que somos únicos y así nuestros sueños y emociones.

### ¿Qué es en realidad un sueño?

- a. Un sueño es como una **imagen inspiradora** del futuro que activa la mente, la voluntad y las emociones, facultando a una persona a hacer todo lo que se necesite por lograrlo.
- b. Un sueño genuino es un cuadro y un esquema del propósito y potencial de un individuo.
- c. Los sueños son **bienes** valiosos. Nos impulsan hacia adelante. Nos brindan entusiasmo.

Se explican estos tres conceptos y cada persona decide cual o cuales se acomodan a su crecimiento. (Se busca que concluyan que los tres).

### Razones para identificarnos:

- Algunos han sido desalentados de soñar por otros individuos.
- Algunas personas son estorbadas por las desilusiones y dolores del pasado.

- Algunas personas se acostumbran a conformarse con el promedio.
- Algunos carecen de la confianza para perseguir sus sueños.
- Algunos carecen de la imaginación necesaria para soñar.

#### **3.7.2.4 Semanas de la Participación Ciudadana.**

Contempladas estas en la Ley Estatutaria de Participación, el Departamento dio gran importancia a su realización y para ello se ha valido del Consejo Departamental de Participación Ciudadana - CDPC en su diseño, puesto que como se mencionaba anteriormente, se busca que las actividades sean propuestas desde las experiencias de los diversos grupos de valor, por lo tanto, se convirtió en un hecho de gran relevancia para la institucionalidad debido a que cada uno se hace corresponsable de hacer partícipe a su sector y promover así la cualificación del ejercicio participativo y de control social a la gestión.

A la fecha se han realizado tres versiones de dicha semana.

#### **3.7.2.5 Consejo Departamental de Participación Ciudadana.**

Producto de los lineamientos de la Ley 1757 de 2015 se gestionó la conformación del Consejo Departamental de Participación Ciudadana (CDPC); en el cual se vincularon 22 diversos sectores y dos Secretarías del ente Departamental; dicho Consejo fue creado mediante decreto 0000967 del 03 de noviembre de 2016 y modificado mediante decreto 000095 del 03 de febrero de 2017.

Se cuenta a la fecha con una instancia activa, con reglamento interno y en desarrollo de su plan de trabajo. Realiza sesiones por lo menos cada cuatro (4) meses.

**Anexo No. INT 002** (Decreto 967 del 03 de noviembre de 2016, Consejo Departamental de Participación Ciudadana).

#### **3.7.2.6 Gestión Unidad Departamental para la Gestión del Riesgo de Desastres, UDEGERD.**

- ✚ Se realizó el acompañamiento y elaboración de Planes de Gestión del Riesgos de Desastres PEGERD de 161 sedes de las instituciones educativas Públicas del departamento, impactando a 30.800 personas, que consiste en estudiantes, docentes y administrativos; estos PEGERDs se desarrollaron bajo la Guía de Planes Escolares para la Gestión del Riesgo de la Unidad Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres-UNGRD.



Instituciones educativas de Mesa Alta- Filandia  
Institución Educativa La Soledad - Córdoba.

Tabla No. INT 004 Número. De PEGERD por municipio.

| PEGERD       |           |           |           |           |            |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| MUNICIPIOS   | 2016      | 2017      | 2018      | 2019      | TOTAL      |
| Calarcá      | 10        | 8         | 4         | 5         | 27         |
| Circasia     | 1         | 10        | 3         | -         | 14         |
| Buenavista   | 11        | -         | -         | -         | 11         |
| Córdoba      | -         | 7         | 2         | -         | 9          |
| Filandia     | -         | 10        | 5         | -         | 15         |
| Génova       | -         | 10        | 2         | 1         | 13         |
| Montenegro   | -         | 21        | -         | 1         | 22         |
| La Tebaida   | 1         | 4         | 4         | -         | 9          |
| Pijao        | 1         | 7         | 3         | -         | 11         |
| Quimbaya     | 6         | 6         | 1         | 3         | 16         |
| Salento      | 1         | 11        | -         | 2         | 14         |
| <b>TOTAL</b> | <b>31</b> | <b>94</b> | <b>24</b> | <b>12</b> | <b>161</b> |



Instituto Educativo Génova.

Anexo No. INT 003 (PEGERD Instituciones Educativas y sedes)

- ✚ **Capacitaciones dirigidas a JAC, barrios, instituciones educativas, universidades, instituciones del Consejo de Gestión del Riesgo, instituciones de socorro, entre otras.**

Se fortaleció a los municipios en procesos educativos orientados a las comunidades, en materia de prevención y preparación para emergencias de origen natural y/o antrópico, impartiendo formación en resiliencia, por medio de capacitación con los plegables de amenazas sísmicas, volcánicas, de remoción en masa, aseguramiento de techos y primeros auxilios.

**Tabla No. INT 005** Número de personas capacitadas por municipio

| PERSONAS CAPACITADAS |              |              |              |               |               |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| MUNICIPIOS           | 2016         | 2017         | 2018         | 2019          | TOTAL         |
| Armenia              | 1.376        | 1.788        | 1.194        | 5.702         | 10.060        |
| Calarcá              | 313          | 433          | 692          | 1.095         | 2.533         |
| Circasia             | 82           | 426          | 298          | 276           | 1.082         |
| Buenavista           | 20           | 109          | 98           | 563           | 790           |
| Córdoba              | 132          | 210          | 127          | 98            | 567           |
| Filandia             | 16           | 126          | 162          | 22            | 326           |
| Génova               | 97           | 51           | 166          | 40            | 354           |
| Montenegro           | 658          | 1.096        | 330          | 901           | 2.985         |
| La Tebaida           | 49           | 211          | 288          | 1.427         | 1.975         |
| Pijao                | 19           | 366          | 270          | 131           | 786           |
| Quimbaya             | 83           | 136          | 402          | 970           | 1.591         |
| Salento              | 35           | 182          | 62           | 98            | 377           |
| <b>TOTAL</b>         | <b>2.880</b> | <b>5.134</b> | <b>4.089</b> | <b>11.323</b> | <b>23.426</b> |



1. Capacitación de la Ley 1523 de 2012 y primeros auxilios. Municipio de Córdoba.
2. Capacitación Plan Familiar de Emergencia y Verifique y asegure tu techo.



Plegables Plan Familiar de Emergencia

### Intervenciones en Zonas Vulnerables

Se realizaron trece (13) intervenciones adecuadas en el marco del sistema de seguimiento y control de áreas vulnerables del departamento, con el fin de mitigar los riesgos en materia de prevención y preparación para las emergencias de origen natural y/o antrópico.

**Tabla No. INT 006** Número de intervenciones.

| intervenciones en áreas vulnerables del departamento  | %   |
|---|-----|
| Puente de Córdoba y muro de contención en la vía carniceros (Córdoba- Pijao).   | 100 |
| Suministro e instalación de 10.000 m de alambre de púas para el cerramiento de la cárcava pizarras en el municipio de Pijao | 100 |
| Suministro e instalación de 112 m2 de plástico para proteger talud en río verde.  | 100 |
| Suministro e instalación de vallas informativas para puntos de encuentro en el Municipio de Pijao                           | 100 |
| Encauce del río verde en el sector de Tarapacá (Calarcá)  | 100 |
| Desvió del cauce de la quebrada las margaritas en el sector de la picota (Buena Vista)                                      | 100 |
| Planteamiento de acciones encaminadas a la mitigación del riesgo (Calarcá- La Virginia)- Bioingeniería                      | 100 |
| Planteamiento de acciones encaminadas a la mitigación del riesgo (Pijao) Bioingeniería                                      | 100 |
| Planteamiento de acciones encaminadas a la mitigación del riesgo (Salento) Bioingeniería                                    | 100 |
| Marcación de niveles del río lejos para una alerta temprana   | 100 |
| Intervención verifique y asegure su techo en el departamento del Quindío.   | 100 |
| Planteamiento de acciones encaminadas a la mitigación del riesgo (Travesías-Calarcá, Palo Grande-Salento) Bioingeniería     | 100 |
| Planteamiento de acciones encaminadas a la mitigación del riesgo (Circasia) Bioingeniería                                   | 100 |



1. Puente de Córdoba y muro de contención en la vía carniceros (Córdoba- Pijao)
2. Suministro e instalación de 10.000 m de alambre de púas para el cerramiento de la cárcava pizarras en el municipio de Pijao



3. Suministro e instalación de vallas informativas para puntos de encuentro en el Municipio de Pijao
4. Encauce del río verde en el sector de Tarapacá (Calarcá)
5. Planteamiento de acciones encaminadas a la mitigación del riesgo (Pijao) Bioingeniería



6. Marcación de de niveles del río lejos para una alerta temprana
7. Intervención verifique y asegure su techo en el departamento del Quindío.
8. Planteamiento de acciones encaminadas a la mitigación del riesgo (Travesías-Calarcá, Palo Grande-Salento) Bioingeniería

### 📌 Consejo de Gestión del Riesgo fortalecido.

Se apoyó la infraestructura institucional que conforma el Consejo departamental de gestión del riesgo de desastres, para una eficiente coordinación de las acciones ante la eventual ocurrencia de emergencias y desastres. Así mismo se fortaleció las entidades de socorro y la red de telecomunicaciones, además de diseñar y actualizar los protocolos de atención

- ✓ Reuniones del Consejo Departamental de Gestión del Riesgo de Desastres y los comités de conocimiento, reducción del riesgo y manejo del desastre

- ✓ Realización de 250 visitas técnicas en el departamento
- ✓ La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional USAID OFDA/LAC donó material para la capacitación y fortalecimiento del sistema comando de incidentes-SCI.
- ✓ La gestión de la UDEGERD ante la Unidad Nacional para la Gestión del riesgo de desastres-UNGRD, consintió en la construcción del puente y muros en el municipio de Córdoba, la intervención en vías terciarias con maquinaria amarilla en los municipios de Calarcá, Córdoba y Pijao, y la realización del Primer Foro Internacional de Redes Sismológicas, Amenaza Sísmica Gestión del Riesgo de Desastres. 1° al 3 de octubre de 2018 en Armenia, Quindío — Colombia y el Encuentro Nacional en riesgo sísmico. 23 y 24 de Enero de 2019 en Armenia, Quindío — Colombia



1. Consejo Departamental de Gestión del Riesgo de desastres, Diciembre 20 de 2018
2. Visita Técnica por Deslizamiento en la Vía la Línea KM R25+25, Noviembre 18 de 2017.



3. Donación de material para la capacitación y fortalecimiento del sistema comando de incidentes
4. Primer Foro Internacional de Redes Sismológicas, Amenaza Sísmica Gestión del Riesgo de Desastres. Octubre 1 al 3 de 2018-Armenia
5. Encuentro Nacional en Riesgo Sísmico. Enero 23 y 24 de 2019. Armenia



6. Ejercicio Práctico por parte de las entidades del Consejo Departamental para la Gestión del Riesgo de Desastres sobre Rescate en Alturas en el Puente La Florida de Armenia
7. Taller de Búsqueda y Rescate en Áreas Rurales, Municipio de Buenavista

## ✚ **Funcionamiento de la Sala de Crisis y el Observatorio de Gestión del Riesgo**

Poner en marcha la sala de crisis del departamento, con el propósito de articular de manera oportuna, los actores encargados de la respuesta a las situaciones de emergencia del departamento, mejorando el flujo de información y la adopción de decisiones.

- ✓ Equipos de radio comunicaciones. 4 radios bases (1 en vehículo) y 3 radios portátiles
- ✓ Instalación de equipo de informática, red WIFI
- ✓ Instalación de repetidora de radio comunicaciones
- ✓ Instalación de cámara de videoconferencias
- ✓ Mejoramiento de las condiciones de bienestar



Sala de Crisis Departamental del Quindío-Centro Cultural Metropolitano de Convenciones.

## ✚ **Entrega de ayudas humanitarias a los doce municipios, como respuesta a las afectaciones de los fenómenos naturales y/o antrópicos no intencional.**

Se fortaleció la dotación de la bodega estratégica de la Unidad Departamental de Gestión del Riesgo de Desastres- UDEGER, con el fin de contar con la disponibilidad de elementos y recursos que permitan atender apropiadamente la ocurrencia de eventos de desastre.

## ✚ **2016**

Desde agosto hasta diciembre de 2016, se entregaron ayudas por valor de **\$21.012.700**. En el municipio donde se entregaron más ayudas en el lapso de tiempo de agosto a diciembre, fue el municipio de Montenegro por **\$ 8.474.000**, en gran porcentaje debido a la ocurrencia de vendavales.

Se atendieron **149** familias y **650** personas beneficiadas de las ayudas.

## 2017

El proceso de entrega de ayudas humanitarias 2017 se ha hecho de forma efectiva en los tiempos estipulados por la ley.

Las entregas de ayudas en el 2017, fueron por un valor de **\$ 61.295.450**. En el 2017 los municipios donde más se entregaron ayudas fueron circasia, por **\$13.545.200**, armenia por **\$11.851.000**, Córdoba por **\$10.475.800** y Calarcá por un valor de **\$10.494.150**.

Se atendieron **278** familias y **1175** personas beneficiadas.

## 2018

El proceso de entrega de ayudas humanitarias 2018 se ha hecho efectiva en los tiempos estipulados por la ley.

Las entregas de ayudas en el 2018, fueron por valor de **\$7.833.554**. El municipio donde se han entregado más ayudas es circasia por un valor de **\$ 3.244.904**

Se atendieron **29** familias y **111** personas beneficiadas.

## 2019

El proceso de entrega de ayudas humanitarias 2019 se ha hecho efectiva en los tiempos estipulados por la ley.

Las entregas de ayudas en el 2019, fueron por valor de **\$53.720.250**. El municipio donde se han entregado más ayudas es córdoba por un valor de **\$ 1.298.800**

Se atendieron **7** familias y **23** personas beneficiadas.



Entrega de Ayudas Humanitarias

## Gestión de proyectos

Proyecto aprobado por el Sistema General de Regalías

- **No. BPIN del proyecto:** 2018000040014

**Nombre del proyecto:** Generación de instrumentos de valoración sísmica para el desarrollo de procesos de reducción del riesgo en el departamento del Quindío

**Valor del proyecto:** \$ 7.744.633.587

**Fuentes de financiación y valor por fuente:**

- SGR: \$ 7.739.633.587
- Gobernación Quindío, Recursos propios: \$ 5.000.000

**Objetivo del proyecto:** Facilitar la disponibilidad de instrumentos orientados a determinar la respuesta sísmica de los suelos en el departamento del Quindío.

**Productos del proyecto:**

- 12 Documentos técnicos de lineamientos realizados.

+ (1) La armonización de la microzonificación sísmica de la ciudad de Armenia y el corregimiento El Caimo.

+ (11) La microzonificación indicativa para 11 municipios restantes del departamento con sus corregimientos.

**Beneficiarios:** Departamento del Quindío, 506.254 (Censo DANE 2005)

**Lugar de ejecución del proyecto:** Departamento del Quindío (Los 12 municipios y los corregimientos del Departamento)

Actualmente el proyecto que fue aprobado el 2 de agosto de 2019, se encuentra por parte de esta Secretaría en la consecución los documentos para el cumplimiento de requisitos, para poder dar inicio al proyecto.

- **No. BPIN del proyecto:** 2018000040042

**Nombre del proyecto:** Construcción de obras de mitigación sobre el Rio Lejos del municipio de Pijao del Departamento del Quindío.

**Valor del proyecto:** \$ 8.725.329.896

**Objetivo del proyecto:** Construcción de un muro al margen derecho del rio Lejos de 443.5 m y en el margen izquierdo 150 m

**Beneficiarios:** Municipio de Pijao

**Lugar de ejecución del proyecto:** Municipio de Pijao

Proyectos en proceso de requisitos de viabilización por el Sistema General de Regalías

- **No. BPIN del proyecto:** 20181301011033

**Nombre del proyecto:** Construcción de obras para la reducción del riesgo en el Departamento del Quindío.

**Valor del proyecto:** \$ 2.962.090.231

**Objetivo del proyecto:** Construir 5 muros de contención y 1 puente vehicular en el departamento del Quindío

**Beneficiarios:** Población de los municipios de Armenia, Calarcá y Salento

**Lugar de ejecución del proyecto:** municipios de Armenia, Calarcá y Salento

- **No. BPIN del proyecto:** 2019000040055  
**Nombre del proyecto:** Fortalecimiento de las entidades de primera respuesta como mecanismo de reducción de la vulnerabilidad en el departamento del Quindío  
**Valor del proyecto:** \$ 6.552.567.330  
**Objetivo del proyecto:** Dotar a las entidades de primera respuesta del Departamento con elementos para la atención de las emergencias.
- **No. BPIN del proyecto:** 2018000100179  
**Nombre del proyecto:** Desarrollo de prototipo sistema inteligente de alerta temprana para la prevención de desastres por remoción en masa, avenida torrencial e inundación en los municipios de Calarcá, Pijao y Salento en el Departamento del Quindío. (S.A.T)  
**Valor del proyecto:** \$ 23.319.029.200  
**Objetivo del proyecto:** Desarrollo de prototipo sistema inteligente de alerta temprana para la prevención de desastres por remoción en masa, avenida torrencial e inundación en los municipios de Calarcá, Pijao y Salento en el Departamento del Quindío. (S.A.T)

Proyecto en proceso de formulación.

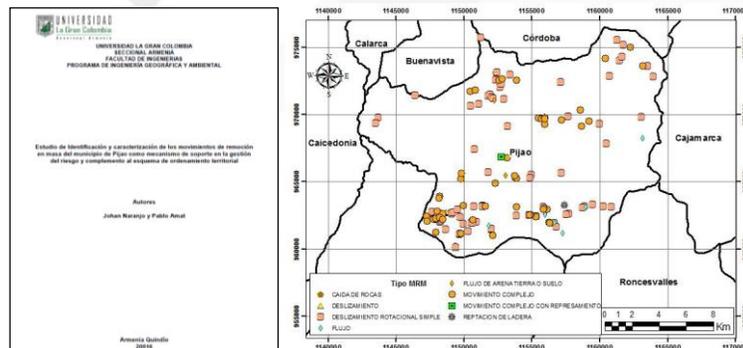
- **Nombre del proyecto:** Estudios Básicos de Gestión de riesgo del Departamento del Quindío.  
**Objetivo del proyecto:** Realizar los estudios básicos de Gestión de riesgo para 10 municipios Departamento del Quindío  
**Beneficiarios:** Departamento del Quindío, 506.254 (Censo DANE 2005)  
**Lugar de ejecución del proyecto:** Departamento del Quindío (10 municipios de los 12 municipios del Departamento)

#### Estudios realizados

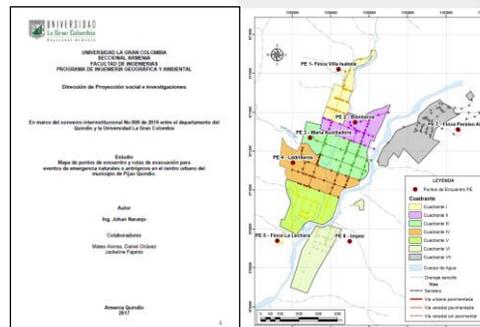
Es pertinente actualizar el conocimiento del riesgo de desastres en el departamento por eventos de origen natural, con base en estudios de riesgo y vulnerabilidad en los municipios del departamento

- ✓ Generación de instrumentos de valoración sísmica para Informe de la visita técnica realizada a los municipios de Salento y Calarcá. Quindío

- ✓ Estudio de Identificación y caracterización de los movimientos de remoción en masa del municipio de Pijao como mecanismo de soporte en la gestión del riesgo y complemento al esquema de ordenamiento territorial



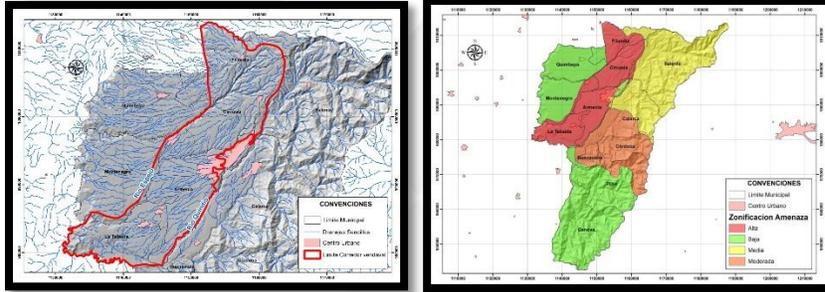
- ✓ Estudio Mapa de puntos de encuentro y rutas de evacuación para eventos de emergencia naturales o antrópicos en el centro urbano del municipio de Pijao Quindío.



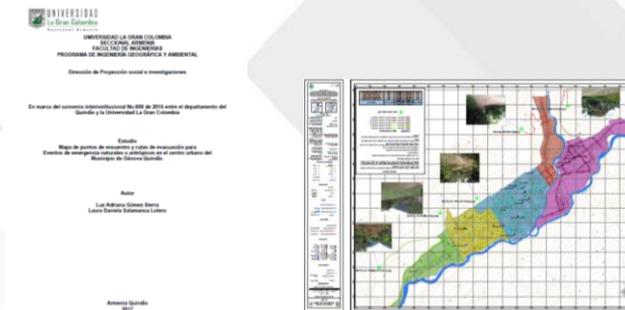
- ✓ Propuesta de arborización en el abanico fluvo torrencial del centro urbano de Pijao Quindío, como mecanismo de mitigación del riesgo, bajo escenario de flujo torrencial sobre el cauce del río lejos.



- ✓ Distribución espacial de los vendavales en el departamento del Quindío, como identificación y conocimiento de la amenaza, con el objeto de generar acciones para mitigar la vulnerabilidad de las comunidades.



- ✓ Estudio Mapa de puntos de encuentro y rutas de evacuación para eventos de emergencia naturales o antrópicos en el centro urbano del municipio de Génova Quindío.



- ✓ Sistema de información geográfico como mecanismo de reducción de la vulnerabilidad institucional, para el manejo de emergencias y desastres para el departamento del Quindío.
- ✓ Estudio para la construcción de obras en la mitigación del riesgo y vulnerabilidad en el departamento del Quindío
- ✓ Estudios y diseños para la estabilización y recuperación de la banca en el Km 9+800 m de la vía Río Verde - Pijao (40QN03), municipio de Pijao, en el departamento del Quindío.

#### Anexo No. INT 004 Estudios realizados UDEGERD

#### Estudios en desarrollo

- ✓ Proceso de sectorización de la ciudad de Armenia, bajo metodología INSARAG, como mecanismo de reducción de la vulnerabilidad en el proceso de atención y respuesta de un proceso sísmico de gran magnitud.
- ✓ Estudio de distribución espacial y vulnerabilidad física de cubiertas en edificaciones ante la potencial caída de ceniza por influencia del volcán Cerro Machín en los centros urbanos de Armenia, Calarcá y Salento Quindío.
- ✓ Estudio y análisis de vulnerabilidad física de la infraestructura prioritaria en el departamento del Quindío
- ✓ Estudio de vulnerabilidad para la reducción de la vulnerabilidad por inundación en el río lejos de Pijao, con marcación de niveles del río.

- ✓ Estudio de fortalecimiento a las entidades de primera respuesta como mecanismo de reducción de la vulnerabilidad institucional en el departamento del Quindío
- ✓ Estudio de identificación y caracterización de sub-cuencas hidrográficas como alternativas de reducción en la vulnerabilidad para el abastecimiento de agua en el municipio de Salento Quindío.
- ✓ el desarrollo de procesos de reducción del riesgo en el departamento del Quindío.
- ✓ Estudios básicos de gestión del riesgo.

**Anexo No. INT 005** Estudios en desarrollo UDEGERD

Estudios de pre inversión estructurados por parte de la Unidad Departamental de Gestión de Riesgo de Desastres durante la administración 2016 – 2019.

**Tabla No. INT 07** Estudios de pre inversión

| NOMBRE DEL ESTUDIO   | VIGENCIA EN EL QUE FUE ELABORADO | DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DEL ESTUDIO  | FORMULADO EN LA METODOLOGÍA GENERAL AJUSTADA |
|--|----------------------------------|--|--|
| Construcción de obras para la reducción del riesgo en el Departamento del Quindío  | 2018                             | Construir 5 muros de contención en y 1 puente vehicular en el departamento del Quindío, (Armenia: Barrio Jardín de la fachada, Salento: Vía Cócora y vía El Agrado, Calarcá: barrio Varsovia y vía La Virginia). | SI   |
| Fortalecimiento de las entidades de primera respuesta como mecanismo de reducción de la vulnerabilidad en el Departamento del Quindío  | 2019                             | Dotar a los Bomberos, Cruz roja, defensa civil, pelotón de atención de emergencia y desastres, Scout de emergencia y a la UDEGERD.   | SI   |
| Desarrollo de prototipo de Sistema Inteligente de Alerta Temprana para la prevención de desastres por remoción en masa, avenidas torrenciales e inundación en los municipios de Calarcá, Pijao y Salento, en el departamento del Quindío | 2018                             | Instalar un sistema de Alerta Temprana para la prevención de desastres por remoción en masa, avenidas torrenciales e inundación en los municipios de Calarcá, Pijao y Salento, en el departamento del Quindío    | SI   |

**Anexo No. INT 006.** Estudios de pre inversión

### 3.7.2.7 Seguridad Humana

La Seguridad Humana es definida desde la Carta de las Naciones Unidas, como "el derecho de las personas a vivir en libertad y con dignidad, libres de la pobreza y la desesperación... a disponer de iguales oportunidades para disfrutar de todos sus derechos y a desarrollar plenamente su potencial humano." (Párrafo 14 del Documento Final de la Cumbre 2005, resolución 60/1 de la Asamblea General)

El fondo fiduciario de las Naciones Unidas invita a los gobiernos a aprehender la Seguridad Humana desde el esfuerzo por centrar las acciones en el fortalecimiento de la seguridad de los ciudadanos, a combatir los factores asociadas con la pobreza, el desplazamiento, la violencia, el medio ambiente y una deficiente infraestructura de servicios y saneamiento en la perspectiva de salud de las personas más vulnerables. Así mismo, incita a reforzar las acciones para el empoderamiento de las comunidades con el propósito de abordar los complejos retos que plantean la violencia urbana y la delincuencia, entre otros aspectos.

En consonancia con el mandato de las Naciones Unidas en el ámbito de la seguridad Humana, el Plan de Desarrollo "EN DEFENSA DEL BIEN COMÚN 2016-2019" que implementó el gobierno del Quindío, adoptó como uno de sus ejes la SEGURIDAD HUMANA como un marco normativo dinámico y práctico para hacer frente a las amenazas de carácter intersectorial y generalizado con que se enfrentan los gobiernos y las personas. La aplicación del concepto del concepto de Seguridad Humana requiere una evaluación de las inseguridades humanas que sea amplia, centrada en las personas, específica para cada contexto y orientada a la prevención'.

Este planteamiento ayuda a centrar la atención en las amenazas existentes y emergentes para la seguridad y el bienestar de las personas y las comunidades.

Las estrategias del programa de Seguridad Humana tienen su fundamento en el Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021, dentro de la que se ha denominado dimensiones prioritarias, entre las cuales se encuentra sexualidad y derechos sexuales y reproductivos, seguridad alimentaria y nutricional, convivencia social y salud mental.

En cuanto a la fundamentación científica, todo el andamiaje que facilita la implementación del Programa de Seguridad Humana acoge conceptos desde la Psicología evolucionista, la Teoría General de la Naturaleza Humana, las neurociencias, la educación y la antropología aplicadas al contexto y realidad nuestra.

En el año 2012, la Organización de Naciones Unidas -ONU- aprobó por consenso la Resolución 66/290, en la cual: "*los Estados Miembros acordaron un entendimiento común sobre la Seguridad Humana*", cuyo objetivo es ayudar a determinar y superar las dificultades generalizadas e intersectoriales que afectan a la supervivencia, los medios de subsistencia y la dignidad de sus ciudadanos.

Bajo esos parámetros multilaterales y en razón a que en los años anteriores a 2016 el departamento del Quindío presentaba tasas históricamente altas de homicidio, el gobierno del Padre Carlos Eduardo Osorio Buriticá, en consonancia con el 5º eje estratégico del Plan de Desarrollo “En Defensa del Bien Común 2016-2019” Seguridad Humana, delegó en la Secretaría del Interior la estrategia con la cual asumir un reto tan sensible socialmente.

Así pues, el Programa de Seguridad Humana es la expresión en contexto, de una estrategia con la cual el gobierno ha identificado e intervenido psicocialmente los factores asociados a la vulnerabilidad de la población a incursionar en la ilegalidad.

#### Barrios Intervenidos en el departamento del Quindío.

El Programa de Seguridad Humana, adscrito a la Secretaría del Interior, inició acciones a partir del mes de agosto de 2016 focalizando la atención psicocial en cuatro (4) barrios del municipio de Montenegro, sectores priorizados por ser considerados de mayor vulnerabilidad y predisposición al reclutamiento de población para actividades ilegales.

El Programa naciente, asumió el nombre de Seguridad Humana, por estar en consonancia con el mandato de Naciones Unidas; además acogió el 5º de los siete ejes estratégicos del Plan de Desarrollo “En Defensa del Bien Común 2016-2019” del gobernador Carlos Eduardo Osorio Buriticá, Seguridad Humana.

Estrategia que continúa durante el año 2017 en los mismos sectores, con extensión a otros 20 barrios en 10 municipios más y direccionó la ampliación de su radio de intervención psicocial a otros barrios ubicados en los demás municipios del departamento. Con el objeto de ampliar la aplicación de las estrategias del Programa a más barrios de la región, el equipo profesional fue nutrido con más profesionales y desde la experiencia adquirida, la incursión en los demás sectores, fue mucho más sencillo y fácil de ingresar. De hecho, siempre las instituciones educativas han sido nuestras aliadas y las más beneficiadas directamente con las estrategias implementadas.

Los líderes, la administración de cada municipio y otras secretarías se sumaron y apoyaron el trabajo que fue afianzando su impacto hasta lograr lo que hoy las comunidades valoran como muy importante en su dinámica social y comunitaria la cual se ha realizado de manera ininterrumpida desde el año 2016 a la fecha del año 2019.

A continuación, en la tabla se presenta por Municipio los barrios intervenidos durante los años 2016 a 2019:

**Tabla Nro. INT 008** Municipios y barrios intervenidos en el departamento.

| MUNICIPIO  | Nro. | BARRIO                   |
|------------|------|--------------------------|
| ARMENIA    | 11   | Colinas                  |
|            |      | Buenos Aires plano       |
|            |      | Jardín Del Edén          |
|            |      | Guadales Del Edén        |
|            |      | Portal Del Edén          |
|            |      | Vista Hermosa            |
|            |      | Génesis                  |
|            |      | Nuestra Señora De La Paz |
|            |      | Bambusa                  |
|            |      | Nueva Esperanza          |
|            |      | El Palmar                |
| CIRCASIA   | 3    | La Española              |
|            |      | La Esmeralda             |
|            |      | Villa Nohemí             |
| LA TEBAIDA | 3    | La Nueva Tebaida 1       |
|            |      | La Nueva Tebaida 2       |
|            |      | Cantarito                |
| QUIMBAYA   | 1    | Villas del Prado         |
|            |      | Buenos Aires             |
| SALENTO    | 2    | Frailejones Alto y Bajo  |
| FILANDIA   | 3    | El Recreo                |
|            |      | El Romal                 |
|            |      | El Cacique               |
| BUENAVISTA | 3    | Nuevo Horizonte 1        |
|            |      | Nuevo Horizonte 2        |
| CORDOBA    | 3    | El Obrero                |
|            |      | San Diego                |
|            |      | Española                 |
| CALARCA    | 3    | Villa Teresa             |
|            |      | Lincon                   |
|            |      | Llanitos Piloto          |
| MONTENEGRO | 4    | Llanitos Guárala         |
|            |      | Pablo Vi                 |
|            |      | Isabela                  |
|            |      | Comuneros                |
| PIJAO      | 3    | Ciudad Alegría           |
|            |      | Calle Larga              |
|            |      | La Playita               |
| GENOVA     | 3    | Fundadores               |
|            |      | La Isla                  |
|            |      | La Playa                 |
| BARCELONA  | 2    | Nueva Esperanza          |
|            |      | San Felipe               |
|            |      | Playa Rica               |

Finalmente el programa de seguridad Humana genera dos documentos importantes, los cuales se anexan a este informe, por un lado el informe Semestral del programa de con los logros, dificultades, población atendida por modalidad, retos y evaluación del Programa, este informe posteriormente se cambiará por el informe final de la estrategia, el cual contiene la información antes mencionada, pero con cifras de los cuatro años y la evaluación general del programa que se realizará mediante la estrategia de grupos Focales. Y por otro lado la Secretaría del interior deja un legado de seguridad Humana, que se denomina Guía Metodológica de experiencias exitosas de seguridad Humana, la cual se entregará a los nuevos alcaldes y gobernador electos, así como a las diferentes instituciones que trabajan en el departamento del Quindío, para poner a su servicio estas experiencias exitosas de una manera clara y procedimental. También se pone a disposición seis videos finales donde se evalúa cada estrategia y la evaluación final de Seguridad Humana.

### Club de Progenitores



Los Clubes de Progenitores son colectivos de adultos con características, situaciones, condiciones o intereses comunes, son un espacio de reflexión al cual se convocan las personas encargadas de la protección de los menores de edad, ya sea en condición de progenitor o de cuidador (miembro o no de la familia) que tiene bajo su responsabilidad al menor. En este espacio se llevan a cabo actividades que se ajustan a las realidades propias de cada una de las particularidades con las cuales se ha caracterizado cada club y que se han denominado líneas.

Los Clubes de progenitores con las particularidades propias de la ontogenia la edad y el desarrollo psicológico-cognitivo-emocional, que se han priorizado son:

- Clubes de maestros y actores institucionales
- Gestantes
- Lactantes y/o cuidadoras de menores de dos (2) años
- Progenitores de menores entre (3) y (4) años

- Progenitores de menores escolarizados entre cinco (5) y seis (6) años de edad
- Progenitores cuyos hijos hacen parte de los Centros de Interés
- Adulto mayor

Las líneas priorizadas son las que implican a las mujeres en estado de gestación, así como madres que están lactando o cuidando bebés menores de dos (2) años; los progenitores o cuidadores de menores entre 2 y 4 años de edad. Así mismo, la línea de progenitores encargados de los pequeños que cursan desde los grados de pre-escolar a segundo primaria.

Los encuentros con las madres gestantes y lactantes, se desarrolla por todo el tiempo que le resta de gestación o de lactancia, según el caso, con una periodicidad de dos (2) encuentros por mes, con una duración de 90 minutos que implican ejercicios físicos para el alivio del estrés que genera los cambios corporales, hormonales y emocionales, seguido de la explicación y racionalización de lo realizado y del estado en que se encuentra.

Los clubes de progenitores de hijos de tres (3), cuatro (4) años y pre-escolar hasta 2° grado, se implementan a través de cinco (5) encuentros de 30 minutos cada uno, con una periodicidad de un (1) encuentro cada semana por dos (2) meses. Las sesiones concentra la totalidad de los progenitores junto con sus prohijados en el momento en que los llevan al jardín infantil o al colegio, según la modalidad escolar.

En el caso del club de progenitores de los menores que hacen parte de los Centros de Interés, tiene un enfoque de explicación y comprensión de la fase de transición en que se encuentra el menor, así como de la forma como debe gestionar los cambios, los comportamientos y todo lo que implica la transición psico-emocional del menor hacia la adultez, sin defecto de una serie de ejercicios psicofísicos y emocionales para el alivio del estrés de los adultos que genera sobrellevar la crianza con mínimos de formación para esa responsabilidad.

Los encuentros se llevan a cabo una (1) vez cada mes por un lapso de tiempo de 90 minutos hasta finalizar las tres (3) fases previstas para los Centros de Interés. Para los adultos mayores que llevan la responsabilidad de cuidar a sus nietos y bisnietos, el proceso se adecúa según el rol que esté desempeñando y las actividades de alivio del estrés que les implica, la capacidad de asimilar y sobrellevar la responsabilidad asignada o autoimpuesta.

Los clubes de progenitores se complementan con un proceso de educación continuada en los ámbitos del desarrollo psicológico y cognitivo-emocional para Madres FAMI, Agentes Educativos Socializadores (maestras jardineras), docentes y directivos docentes; a la vez a las asambleas de progenitores y cuidadores en las instituciones educativas de influencia en la población de los barrios priorizados.

- ✓ Facilitó a padres y cuidadores el fortalecimiento del vínculo afectivo con los hijos, o niños bajo su cuidado.

- ✓ Constituyó una oportunidad para recuperar y revitalizar la seguridad y la confianza entre padres e hijos o cuidadores para que sean llevados a la vida práctica.
- ✓ Permitted a los padres y cuidadores, reflexionar sobre los estilos de crianza, formas de trato y cómo actuar frente a ciertas situaciones determinadas y dar cuenta sobre lo nocivo que resulta el castigo físico, psicológico y verbal.

### Centros de Interés



Los Centros de Interés son una estrategia para realizar en grupo, que concentra a jóvenes con características comportamentales y de personalidad similares que resultan o podrían ser contraproducentes para la integridad física y mental o para el desenvolvimiento íntimo y social. Estos encuentros grupales facilitan el reconocimiento de la condición y situación individual y permiten la interiorización y trascendencia de aquello que requiere ser mitigado e intervenido desde una perspectiva de valoración de la vulnerabilidad y gestión de todos los aspectos que activan comportamientos que resultan adversos. Además, los Centros de Interés son la oportunidad para que cada uno de los participantes, en un ambiente de confianza y sin temor al juicio, expresen, tanto las experiencias asociadas a la particularidad que vive, como a las sensaciones que le generan y las acciones que se derivan. Todo, bajo el marco de la Teoría de la Socialización Grupal y otros paradigmas emergentes que permiten racionalizar, cotejar y comprender las suyas como la de otros integrantes. Esta estrategia se lleva a cabo con la población de los barrios Priorizados del Departamento del Quindío que acoge las instituciones educativas que tienen influencia sobre esos barrios.

Los Centros de Interés se implementan a través de cinco (5) sesiones de 90 minutos cada una, con una periodicidad de un (1) encuentro cada dos (2) semanas por cada fase, de las tres (3) programadas. Las sesiones concentran desde 10 hasta 30 menores de edad; cada encuentro grupal tiene el nombre que corresponda según la particularidad comportamental.

Los Centros de Interés implementados son:

- Centro de Interés para agresividad y violencia
  - Centro de interés para duelos
  - Centro de interés para estilos cognitivos diversos
  - Centro de interés para la transición sexo-erótica-enamoramiento
  - *Centro de interés para la ansiedad*
- ✓ Logró que los jóvenes expresaran las emociones, sentimientos y las sensaciones en un ambiente de confianza y sin temor al juicio, espacio en el que recibieron apoyo para gestionar las emociones que derivan desde su particularidad.

#### Clubes de Ciudadanos:



Los Clubes de Ciudadanos son una de las estrategias a través de la cual los habitantes de las comunidades se integran con el propósito de generar acciones con las cuales crear sentido de pertenencia y arraigo al territorio, la perspectiva que guía la conformación y afianzamiento del colectivo, es la puesta en común de los intereses del barrio en procura de identificar aquellos aspectos que amenazan la unidad, la integridad y la seguridad del contexto que habitan.

Estos Clubes son los protagonistas principales en lo que concierne a la caracterización del hábitat, lo cual les permite crear las estrategias con las que llevan a cabo la gestión ante las instancias pertinentes para afrontar los factores de riesgo o problemáticos para la convivencia tanto comportamental como estructural del contexto.

Así mismo, como grupo de ciudadanos que se consolida, participa en eventos de integración de carácter municipal y departamental que se promueven desde la institucionalidad, con la perspectiva de compartir experiencias y herramientas con las cuales se gestiona el territorio para hacerlo digno, amable y seguro en

la perspectiva de una cultura ciudadana para el bienestar, bajo el marco de la legalidad.

- ✓ Permitió a las comunidades integrarse y construir sentido de pertenencia frente a su territorio; una oportunidad para participar activamente en actividades del barrio para hacerlo digno, amable y seguro.

### Semilleros Culturales y Deportivos



La gestión de los factores asociados al riesgo de sufrir ansiedad en niveles nocivos, así como a dispersarse en el desempeño académico, al igual que a tener comportamientos que problematizan las relaciones familiares y sociales, pueden ser mitigadas a través de las actividades culturales y creativas que proveen los semilleros culturales y deportivos.

Por esa razón, toda la intervención psicosocial que se llevó a cabo en los barrios priorizados, lleva inmerso el componente cultural-artístico y deportivo.

El aspecto cultural y deportivo cuenta con la suficiente evidencia científica de ser una de las alternativas más importantes para la mitigación de los factores asociados a las problemáticas derivadas de la baja gestión emocional y cognitiva de las personas en todas las edades, que lleva a la ansiedad, la agresividad, la incertidumbre y la impulsividad.

También es uno de los recursos fundamentales para coadyuvar al mejoramiento del desempeño académico y a la superación de eventos de carácter neurológico con secuelas negativas para los menores de edad.

- ✓ Logró que niños, jóvenes y adultos se interesaran en procesos artísticos, permitiéndoles ocupar de manera sana el tiempo libre, preventivamente frente a los flagelos que en la actualidad impactan de manera negativa.
- ✓ A través del baile, los zancos y los coros musicales, entre otras expresiones artísticas, se mitigó y canalizó la ansiedad, la agresividad y la violencia,

lográndose gestionar desde lo emocional la prevención de conductas contraproducentes para la salud mental.

### **Proyectos Productivos**



Desde la estrategia de Proyectos Productivos se identificó, cuantificó y caracterizó a las unidades productivas ubicadas en los barrios priorizados de cada uno de los municipios del departamento del Quindío.

Mediante la aplicación de la ficha de levantamiento de información, se obtuvieron datos fundamentales para llevar a cabo la evaluación socio económica a los proyectos productivos, lográndose evidenciar el rol dinamizador que juegan estos emprendimientos dentro de las comunidades en los ámbitos culturales, sociales y económicos.

- ✓ La información obtenida en campo, permitió evidenciar cierta identidad empresarial y comprender la dinámica que éstos generan al interior de los barrios Así pues, quedó demostrada la importancia de su presencia dentro de las comunidades.
- ✓ La estrategia deja definido qué tipo de proyectos productivos pueden ser aspirantes a ser beneficiarios de una fase posterior de la estrategia, enmarcada dentro del fortalecimiento y apoyo empresarial.
- ✓ La estrategia busca que las diferentes unidades productivas desarrollen estabilidad en la permanencia y la generación de ingresos, que se cataloga como una de las principales funciones de las unidades productivas; los propietarios de éstas obtienen beneficios perdurables en el tiempo y con ello se ven impactadas de manera positiva las comunidades.
- ✓ Se obtuvo información y diligenciamiento de base de datos y priorización sobre los proyectos productivos que pueden aspirar a beneficiarse en una fase de fortalecimiento y apoyo empresarial.

## Asesorías Jurídicas



La inmersión institucional en las comunidades, la generación de procesos de organización comunitaria y la develación de problemáticas tanto colectivas como individuales, ha generado la necesidad de crear los mecanismos de orden jurídico con los cuales coadyuvar en la búsqueda de soluciones. Situación que hizo necesario llevar el recurso profesional del derecho hasta las comunidades, el cual ha asesorado y apoyado a los habitantes de los barrios priorizados en la solución y amparo de los derechos de los ciudadanos, a través de las instancias establecidas para eso.

- ✓ Gestionó el empoderamiento ciudadano en los habitantes de las comunidades de los barrios priorizados, brindándoles herramientas que coadyuvaran en la búsqueda de soluciones relacionadas con la prescripción de las casetas comunales, parques y gimnasios biosaludables, entre otros.
- ✓ Permitió la presencia Institucional en las comunidades generando confianza, permitiendo la gestión de soluciones a problemáticas identificadas y priorizadas.

## Principales Logros del Programa de Seguridad Humana



- Se implementaron acciones de educación a la población en general para la prevención de los riesgos psicosociales que afectan el desarrollo humano.
- Se realizó un abordaje de tipo comunitario donde se realizaron las medidas preventivas frente a la posible comisión de delitos, las cuales permitieron promover la convivencia pacífica y actos que enseñen la práctica de la justicia y formación de una cultura de paz.
- Se desarrollaron acciones sociales para el empoderamiento y potencialización de las capacidades y recursos de la comunidad, mediante la realización de las estrategias descritas.
- Se intervinieron los contextos potenciadores de conductas antisociales y delictivas por ambientes atenuantes y contenedores de la impulsividad y su expresión en conductas dañinas delictivas y desadaptadas.
- Se realizó transferencia metodológica que fortalezca la capacidad técnica de las diferentes organizaciones del Estado en la intervención para el fortalecimiento de factores protectores en el escenario de los determinantes sociales que afectan el desarrollo humano.

Uno de los aspectos de mayor envergadura a los cuales se enfrentó durante los cuatro años de intervención de Seguridad Humana en los diferentes barrios priorizados del departamento del Quindío fue la desconfianza crónica que existe en las comunidades a cualquier intervención, esto por la dicotomía existente entre la oferta institucional y los requerimientos que hace la comunidad a través de sus líderes o colectivamente a los diversos problemas y necesidades que buscan solucionar.

Un logro significativo de la estrategia de seguridad Humana en estos cuatro años de trabajo fue persistir en lograr la atención de los integrantes de la comunidad, lo cual no se hizo de la noche a la mañana, si no que se debe mantener la permanencia activa en los barrios, hasta mitigar un poco la resistencia y la incredulidad.

Como la premisa para la intervención psicosocial es tener una propuesta de intervención adecuada que genere presencia y permanencia constante por parte del equipo psicosocial para acompañar los procesos comunitarios en cuanto al acompañamiento adecuado que permita que la comunidad gestione con nuestro apoyo la solución a los problemas de su comunidad y no simplemente asistencialismo. Durante estos cuatro años de intervención de las estrategias de seguridad Humana se atendieron a Gestantes, Lactantes, niños, niñas y adolescentes de comunidades educativas y de barrios priorizados, preadolescentes y adolescentes escolarizados y no escolarizados, adultos y adultos mayores de los diferentes grupos conformados y de la comunidad general que desde las estrategias Clubes de Progenitores, Clubes de Ciudadanos, Centros de Interés, semilleros

culturales , encuentros multicolor, adultos mayores, orientaciones jurídicas y proyectos productivos.

**Tabla No. INT 09** Consolidado cuantitativo 2016-2019

| ESTRATEGIAS                        | TOTAL         |
|------------------------------------|---------------|
| Clubes de Progenitores             | 10.737        |
| Centros de Interés                 | 10.425        |
| Clubes de Ciudadanos               | 1.183         |
| Semilleros Culturales y Deportivos | 1.556         |
| Proyectos Productivos              | 116           |
| Encuentros Multicolor              | 6.631         |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>30.648</b> |

Fuente: Secretaría de Interior

**Anexo No. INT 007** Informe de Seguridad Humana 2016-2019, Guía Metodológica del Programa, piezas comunicacionales (videos por estrategia, triler abc del programa, experiencias significativas y ficha por estrategia)



## RED DE CULTURA CIUDADANA QUINDÍO

### Ciudadanías emergentes para contextos en emergencia

Coordinación Secretaría Técnica 2018 - 2019:

Secretaría del Interior a cargo de la Dirección de Desarrollo comunitario, seguridad y participación ciudadana.

Contratista Diego Alejandro Jiménez Agudelo

## 1. EL NODO - NOSOTROS

### Presentación del nodo - el hola

#### ¡Hola!

Somos un nodo de trabajo colaborativo integrado por 21 entidades con carácter social y voluntario. Estamos conformados por diferentes sectores de la sociedad: académico, social, cultural, empresarial, público y productivo de diferentes tendencias, al igual que ciudadanos que sin ninguna etiqueta deciden participar como independientes; todos con una particularidad: la voluntad de trabajar en red para transformar algunas particularidades que consideramos violentas dentro del territorio, y querer construir en grupo ciudadanías emergentes, activas, respetuosas de la diferencia, siendo re-editores de una pedagogía de la vida y la no violencia.

Nos inspiramos en la Red de Estudios y Políticas Culturales de la CLACSO. Nos alimentamos del pensamiento sistémico, del modelo Rizoma y nos basamos en la forma organizativa de lo cooperativo: lo comunitario como base y la sociocracia como modelo de gobierno.

La estructura organizativa en red, hace que sea una secretaría técnica la que se encargue de coordinar y ejecutar un plan estratégico que ha sido válido por todos los miembros de la red.

#### ¿Qué hacemos?

#### El mito vs ¿la realidad?

El mayor mito con el que luchamos es salirnos de la etiqueta de lo común y luchar contra la frase “cultura ciudadana es igual a festivales de mimos”, “que socializaremos el código de policía para regular la convivencia”, “que regresaremos el manual de carreño para regenerar la sociedad y establecer la buena conducta”, o “que le enseñaremos a los ciudadanos a hacer buenos conductores y a los peatones a cruzar una sebra”.

Queremos ir más allá de eso, y aunque luchamos contra ese mito, aún no sabemos cuál es nuestra realidad o qué entenderemos como verdad con esta etiqueta de cultura ciudadana. Por ahora, no sabemos dónde queremos

llegar pero al menos tenemos claro donde no queremos estar. Por eso hemos planteado una ruta: observar e investigar las dinámicas sociales del territorio: formarnos en un lenguaje común y atrevernos a desnaturalizar conductas y patrones que a lo largo de los años nos han violentado como sociedad.

Creemos que nuestros problemas tiene un origen y se nos ha convertido en paisaje la cultura del atajo y la cultura de la violencia; y esto ha sido posible a través de la indiferencia, la falta de empatía, el lenguaje que descalifica cuando desconoce otras formas de vida u otras formas de pensamiento atacando lo distinto, cuando invisibilizamos otras maneras de vivir el territorio, cuando creemos que el fin justifica los medios al permitir “el todo vale”, y cuando creemos que la culpa es del otro y que yo como sujeto no hago parte.

## **NUESTRA HISTORIA**

Con esta etiqueta la Red de Cultura Ciudadana fue creada en el segundo semestre del año 2019 bajo un contexto de violencia generalizada en cuatro ejes: la violencia política, la violencia social, la violencia ambiental, la violencia alimentaria. Llegamos a esa conclusión después de desarrollar un grupo focal que 12 personas, todos amigos o conocidos, que cansados de hablar en círculos sociales de la crisis sobre la situación de la ciudad, sentíamos que no pasábamos más allá de una crítica cómoda desde nuestros propios escenarios.

### **Antes de eso nacimos sin la etiqueta y en escala de grises**

No nos llamábamos red y menos de cultura ciudadana. Pero, aceptamos, seguir haciendo grupos de trabajo para hablar a partir de una pregunta ¿Cuál es el principal problema que tiene Armenia como territorio? y luego la ampliamos al Quindío. Construimos un manual básico para los encuentros y era: no buscar un solo o único problema; no pretender tener una única visión del mismo y mucho menos plantear soluciones como verdades absolutas; leer el contexto internacional, nacional, regional y local, no podemos llegar a las reuniones sin contexto, y propusimos leer ese contexto desde diferentes fuentes, al menos exigirnos ver o consultar más de una fuente y ojalá diferente a la televisión nacional; y por último ver al otro como igual, elegimos estar sin etiquetas, es decir, no hay cargos, no existen los títulos, llegamos todos como ciudadanos.

## **En el tránsito hacia la etiqueta de la red de cultura ciudadana: algunas tonalidades.**

### **Llegar con otro**

Generamos diálogos entre nosotros y cada vez, intentábamos llegar con otro que tuviese la misma voluntad de dialogar sobre nuestro contexto y alrededor de la pregunta ¿Cuál es el principal problema que tiene el Quindío como territorio y qué queremos transformar?

### **Trabajar el diálogo con nuestro grupo social primario**

Quedaban tareas para adelantar en un grupo social primario que identificamos como un espacio común. En esa línea, decidimos iniciar por los grupos laborales (los empleados, sus familias) como mesas ciudadanas. Fue controvertido porque existía el mito que la familia era el “núcleo de la sociedad” ¿por lo que tuvimos que estudiar sobre algunos conceptos y llegar a consensos como desmitificar este escenario, y asumir que la familia es un grupo social tan o igual de importante en la sociedad como lo son los amigos, los compañeros de trabajo o clase, como los vecinos.

### **La etiqueta Red**

Al ser un grupo tan diverso, genero muchos problemas los encuentros. Cada vez más, los espacios quedaban pequeños, por lo que fue necesario sacarlo de las casas. Y al tener tantas personas, muchas empezaron a ver que no pasábamos más allá de divagar y nada estábamos haciendo. Otras personas que les interesaba la iniciativa creían que al ser este, un año electoral, se podía prestar o convertir en una organización de carácter político - proselitista y terminar usándola para apoyar a algún candidato.

La emergencia dio como resultado establecernos en un modelo nodal, reconocernos como diferentes y múltiples, con autonomía y bajo unos principios básicos que aún hoy persisten.

### **Principios de la Red de Cultura Ciudadana**

**Imparcialidad:** No hace ninguna distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a promover mecanismos de convivencia pacífica a través de la cultura ciudadana.

**Neutralidad:** Con el fin de conservar la confianza de todos, la Red se abstiene de tomar parte de cualquier proceso político con fines proselitistas y, en todo tiempo, en las controversias de orden político, racial, religioso e ideológico.

**Voluntariado:** Es un movimiento intersectorial, cívico por la cultura ciudadana y la construcción de nuevas ciudadanías y su accionar se hace de carácter desinteresado.

**Humanidad:** Nuestro trabajo como red tiende a proteger la vida y todas las manifestaciones y formas que se expresan de ella, así como a hacer respetar a la persona humana.

### **La etiqueta Cultura Ciudadana**

La segunda emergencia se generó porque aún sentíamos que no avanzábamos, que solo nos quedamos en los diálogos ampliados, que nos estábamos convirtiendo en clubes del mutuo elogio. Como resultado de esto se creó una comisión llamada: la secretaría técnica, que se conformó con un representante de cada sector, y estaba encargada de crear un cronograma de trabajo, en el que debía además, construir un proyecto que nos integrará a todos, el cual legitimaríamos en una reunión llamada: Sesión Técnica de la Red.

Esta primera Secretaría Técnica indagó con cada uno de los sectores, aspectos comunes con los que se identificaran, todo a partir de la pregunta con la que se crea todo este proceso. Así fue que surgió la etiqueta Cultura Ciudadana en el segundo semestre 2019, como un lugar medianamente conocido, común y que no generaba tantas resistencias entre los miembros. La tarea siguiente era delimitar sus fronteras y ubicarnos en una definición de la misma.

No podíamos ser entonces un organismo cerrado, se concibe como un colectivo vivo que reúne los sentires de cada uno de quienes lo integran, bien sea una entidad sin ánimo de lucro, una organización privada, una persona independiente o un establecimiento estatal. No solo nos quedamos en la construcción de una agenda de eventos, ni en la formación de aspectos temáticos, nuestro gran objetivo es reflexionar, transformar, deconstruir, empoderar las comunidades en sus territorios.

**Nuestra relación con los estudios culturales latinoamericanos: cultura ciudadana y ECL.**

Dos de los miembros del equipo, influenciados por los ECL, Estudios Culturales Latinoamericanos, deciden poner esta etiqueta en emergencia profunda y reflexividad extrema con los ECL. ¿Desde dónde se alimenta y seguirá alimentando

la red? ¿Cómo, desde dónde y con qué discurso transformar la sociedad quindiana?. ¿Será mejor iniciar por transformar desde dentro, desde nuestros grupos sociales como miembros de la red? ¿En quién nos inspiramos? ¿Qué queremos transformar la sociedad quindiana y por qué queremos eso? ¿Qué entendemos por cultura, por ciudadanía, por sociedad?

Inspirados por La Red de Estudios y Políticas Culturales de la CLACSO y tomando como base el libro: “Entorno a los estudios culturales. Localidades, trayectorias y disputas” (Nelly Richard editora, 2010) comenzamos a elaborar un plan de trabajo donde reflexionaremos como grupo alrededor de este proceso.

Una problemática que transversaliza ambas etiquetas: red y cultura ciudadana es la discusión de la noción de cultura, el análisis de los procesos y los fenómenos sociales y políticos y, leer esto desde la triada: interdisciplinariedad que exigen tal noción, la ‘contextualización radical’ que propone Eduardo Restrepo desde el sur del continente y que desde el norte Lawrence Grossberg le responde como una exigencia rigurosa para la fundamentación de los estudios culturales que jamás se puede abandonar, y, desde un carácter local, lo endógeno, que nos permite leernos, pensarnos, analizarnos y escribirnos desde adentro

Y no solo eso, para Nelly Richard, pareciera que todas las respuestas al cuestionario (planteado en el texto 1 a todos los autores invitados) están de acuerdo teóricamente en hacer del entrecruzamiento entre lo simbólico, lo político y lo económico uno de los rasgos articuladores del proyecto de los Estudios Culturales. Apareciendo de nuevo la interdisciplinariedad como el ‘método’ si quiere verse así.

Una definición que me ha impacto y con la que me quedo por ahora, es aquella que plantea Alejandro Grimson y Sergio Caggiano “Los estudios Culturales no son una disciplina, ni una carrera, ni un departamento. Históricamente son una perspectiva teórica que construye nuevos objetos y modos de abordaje, Contemporáneamente, es un campo de convergencias de disciplinas y perspectivas teóricas, donde la propia politicidad se encuentra en cuestión” (página 17)

Es la contextualización radical de Eduardo Restrepo la que se vuelve una primicia de urgencia que los investigadores – pensadores de los estudios culturales no pueden abandonar y de la cual, en una constante, todos comparten, incluso, desde el norte del continente Grossberg plantea en su texto que: Los estudios culturales siempre deben reflexionar sobre sus supuestos del contexto que analizan, y su lugar

en él o en su relación con él. Debe hacer sus propias preguntas —y las categorías y conceptos en los que son concebibles tales preguntas— y es por eso que la parte más difícil de cualquier proyecto en los estudios culturales con frecuencia es descubrir cuál es la pregunta. El contexto es el comienzo y el final de nuestras investigaciones. (página 45)

El objeto de estudio (que no es objeto de estudio para los más críticos): lo cultural. Esta noción se define mágicamente por todos los autores en un collage territorial de discursos, política, poder, identidades, símbolos, códigos, imaginarios, subjetividades, hegemonía. Todas confluyen mientras tanto, en un magma, de nuevos objetos y sujetos en construcción en la Latinoamérica que ha sido estudiada desde antes por ciertos nortes que en su hegemonía han logrado imponerse. George Yúdice lo describe de la siguiente manera:

“Hay más programas de estudios latinoamericanos en Estados Unidos que en todos los países latinoamericanos juntos, y más apoyo para la investigación en Estudios Unidos que en América Latina, lo cual implica que los temas establecidos por universidades y fundaciones estadounidenses se impongan” (citado por Nelly Richard, (página 11)

Este conjunto de reflexiones son tejidas, principalmente desde Latinoamérica, y que en verdad son producto de ese sueño de colectivizar una nueva escuela de pensamiento desde adentro, desde lo endógeno, pensarnos Latinoamérica desde el discurso latinoamericano y, que como resultado, hoy somos un producto de esa gesta, pues es la maestría en Estudios Culturales Latinoamericanos de la Javeriana, una tarea que no pudo llevarse a cabo, sin antes, la conformación de la Red de Estudios y Políticas Culturales. Argentina, Colombia, Chile, Ecuador, México, Perú, Puerto Rico conforman un entramado de poder construir un lenguaje común pero diversificado en esa Latinoamérica multicolor y multisonora golpeada por los discursos hegemónicos de algunos nortes que han querido ver en estos sures una forma de imponerse en sus pensamientos, su cultura, su economía, sus identidades, su política.

### Referencias bibliográficas

1. Deconstrucción es un concepto utilizado y más conocido por Jaques Derrida (filósofo postestructuralista, nacido en Argelia, es un pensador filósofo ‘categorizado’ como postestructuralista de la África esclavizada por los franceses) y hace referencia como lo traduce Antonio José Vélez en entrevista en Vía Alternativa

como la construcción de diferentes significaciones de un concepto descomponiendo su estructura del lenguaje.

2. Richard, Nelly. 2010. En torno a los estudios culturales. Localidades, trayectorias y disputas: Editorial ARCIS.

3. Grossberg, Lawrence. 2009. El corazón de los estudios culturales: contextualidad, construccionismo y complejidad: Editorial: Tabula Rasa. - Artículo resultado de la investigación: «Modernidades en disputa: economías, culturas y políticas» llevada a cabo en el Departamento de Estudios de la Comunicación de la Universidad de Carolina del Norte.

## EL CONTEXTO HISTÓRICO, POLÍTICO Y SOCIAL DONDE NACE LA RED

Identificado como grupo que los mayores problemas del Quindío se tejen alrededor de un contexto de violencia generalizada en cuatro ejes: la violencia política, la violencia social, la violencia ambiental, la violencia alimentaria. Empezamos a desglosar cada eje de violencia:

**La violencia política:** es causada exponencialmente por las diferencias ideológicas y de pensamiento; aspectos de corrupción generando ausencia de confianza institucional desde los ciudadanos hacia instituciones como: la escuela, los entes territoriales, los entes de control, etc. Además, consideramos que también es violencia la ausencia de un proyecto de territorio participativo e incluyente ya que eso está generando gentrificación, desplazamientos económicos, y pobreza.

**La violencia social:** Pues la informalidad laboral genera empobrecimiento de las comunidades, mujeres y hombres que tienen que duplicar o triplicar la jornada laboral contando con la jornada de cuidado familiar. Pero, a través de los grupos focales, identificamos que si bien la informalidad laboral afecta a hombres y mujeres, no hay una redistribución del trabajo de cuidado, es decir, es la mujer la que termina asumiendo en la mayoría de los casos esta carga.

Encontramos, además, que el departamento está mayormente poblado por adultos y adultos mayores, los índices de violencia hacia las mujeres son de los más altos del país, al igual que las tasas de embarazo en adolescente, y la de hombres jóvenes que mueren a más temprana edad (fuente YKA). Esto se encontró reflejado en que son más las mujeres las que asumen la cabeza de hogar muy pronto.

Además, que el departamento está tan envejecido, es una razón más de recarga a las mujeres en trabajos de cuidado y sostenimiento familiar hasta muy adultas.

Encontramos expresiones como que “...en el Quindío es un peligro ser hombre joven... Como no hay oportunidades se dedican a la calle...”. La connotación de esto es que la delincuencia, lo criminal y lo ilegal las opciones que le llegan a los jóvenes en contextos de emergencia económica y ya sabemos cómo termina eso.

Si bien en todo el país hay desempleo, esta ciudad y el departamento viene punteando en los primeros lugares hace más de 20 años. Es difícil acceder a la educación superior en Armenia y peor en los otros 11 municipios, y que el departamento esté en un sitio estratégico - corredor también implica empleo de hombres jóvenes en control territorial o menudeo.

Encontramos expresiones como “...Se disfrazan de campesinos, pero aborrecen el campo...” o “...es más económico tener un hotel rural porque con 3 trabajadores se sostiene, que sostener la finca 15 jornaleros...” Lo primariamente indica que el modelo económico del departamento también contribuye a un estancamiento en términos de desarrollo. El turismo casi no emplea gente, y es un turismo que mira con nostalgia a un pasado que es inviable ahora. Y esa nostalgia por lo que ya fue tampoco permite que la gente acepte fácilmente a mujeres en otros espacios de participación o que sean referentes en otras cosas no feminizadas (cómo la cocina o el cuidado).

Aunque la visión de la chapolera ayudó a ver a la mujer en roles donde se veía comúnmente al hombre, la mujer paisa, esa que describe Virginia Gutiérrez de Pineda y en sí la familia en Colombia, gira alrededor de una abuela que es la estrategia social de la familia, ese papel importante no se ve reflejado en una transformación real de las situaciones de violencia que atraviesan las mujeres en este presente en el departamento.

**La Violencia ambiental:** la visión extractivista y de monocultivo en el suelo y subsuelo del Quindío, como la expansión del área urbana generan conflictos dentro del territorio, como la sobrecarga que tiene el río Quindío y en general las cuencas hidrográficas se deben por falta de planificación sobre el territorio son ejemplos de este tipo de violencia.

Grandes proyectos de expansión urbana: edificaciones sobre las laderas, o incluso, la privatización del paisaje (la montaña o los cerros) hace que en parte, el ecosistema se transforme: desde caos en la vías que nunca se veían, hasta días de corte de agua prolongados por la falta de abastecimiento. Además, los mega proyectos como los túneles de la línea, o la minería, o los monocultivos de extensión generan gran impacto sobre el ecosistema.

**La Violencia alimentaria:** Parte del hecho que muy pocos son los que pueden llevar a sus hogares alimentos y peor aún, alimentarse de forma segura y de calidad. La industria transnacional de los alimentos y sus hábitos de consumo refinados y sintéticos no garantiza que la alimentación sea consciente y consecuente, por ende, o privatiza este acceso o lo vuelve ilegal.

En el Quindío el 46% de los hogares campesinos no cultiva lo consumen habitualmente, es decir, las fincas dejaron de ser medianamente sustentables o sostenibles, traduciendo esto, un campesino ya no siembre lo que consume pues se dedicó al monocultivo o al turismo. Esto es delicado, ya que esta en una amenaza latente: si el cultivo fracasa o el turismo disminuye, ellos fracasan.

Además, se ido perdiendo recetas y posibilidades hacia la sostenibilidad alimentaria con productos cultivados en esta zona. Algunos con origen propio y otros que bajo la migración de las comunidades se iban llevando por el intercambio de semillas. Esto último es hoy prohibido, solo se puede sembrar con semillas certificadas, que además, son infértiles, generando otra amenaza al depender del proveedor para siempre.

**Esta crisis se da en medio de un territorio en disputa cartesiana.**

Por un lado, está el **eje cartesiano de ilegalidad - narcotráfico:** siendo la institucionalidad política, incluso la académica, las principales cuestionadas por su relación con algunos carteles del norte del valle y de Antioquia. **Y en otro eje cartesiano está la corrupción:** cuyos escándalos han inhabilitado en los últimos 20 años a 5 de los 5 alcaldes electos de Armenia, y a 4 de los 5 gobernadores del Quindío.

Además, la justicia ha sancionado y vinculado por casos de corrupción a otros funcionarios públicos de entes descentralizados, entidades territoriales, empresas

sociales del estado, empresas de desarrollo urbano, gerentes de entidades de salud, funcionarios de la universidad pública, concejales de varios municipios, diputados, candidatos de varias corporaciones entre otros. Incluso, algunos de estos, han sido cuestionados por su relación con el paramilitarismo y el narcotráfico.

**Este caldo de cultivo ha hecho que la crisis social se agudice.**

**El PIB Armenia tiene un bajo porcentaje de participación** con respecto al de todo el país y teniendo en cuenta los datos oficiales, el Dane reporta que la ciudad cerró el 2018 con una inflación del 3,98%. cuando el nacional fue de 4,09%. En el último informe de Armenia Cómo Vamos, existe una línea ascendente respecto al número de sociedades creadas en la ciudad en los últimos dos años, pero están cerrando el doble en comparación con los primeros tres años.

Armenia es la tercera ciudad con mayor desempleo con un 15,8%, aumentando así en un 2,4% la cifra respecto al 2018 (Revista Portafolio, agosto 1 de 2019). Siendo las entidades públicas las que generan la mayor oferta de empleabilidad y la de salarios mejor pagos en todo el departamento.

**Razón por la cual la dependencia económica de la población con el sector público es alta,** generando en muchos casos: “polarización radical entre un bando y otro, es decir, los que apoyan a un candidato terminan generando situaciones de violencia contra el otro y viceversa, que en muchos casos crean cuadros de de ataque y defensa en redes sociales y que se agudiza luego en las calles. La pérdida de una elección amenaza la situación de empleo de todos los de un lado” (Arco Iris - 2015).

*“Para las elecciones del año 2015 la alcaldía de Armenia estaba en manos del partido Liberal y la Gobernación del Quindío del partido Cambio Radical, ambos grupos declarados en oposición unos a otros, razón por la cual le tenía prohibido a los funcionarios visitar, trabajar o entablar algún tipo de relación con el contrario”. Pedro Felipe Isaza\* Periodista de la región. Sin embargo, en el presente, este nivel de polarización se ha ido disminuyendo en lo regional, pero se está agudizando la tensión entre distintos, es decir, en el contexto de país.*

**El enfoque de cultura ciudadana de la Gobernación del Quindío**, (que se unió este año a la Red de Cultura Ciudadana Quindío), arrojó que los índices de percepción de buena convivencia disminuyeron a un 8%, que el 66% de la población encuestada cree que las cosas en el Quindío van mal y el 86% opina lo mismo con respecto al país, y de ambos el 56% cree que las cosas tienden a empeorar. De los universitarios encuestados, el 73% cree que salir de la ciudad es la única opción para mejorar su calidad de vida.

**Por otra parte, Cegala socializó este año el informe de La Lucha contra el Narcotráfico**, donde arrojó que en el Quindío, el 86% de los homicidios se presumen que se deben a causas relacionadas con el microtráfico o tráfico de drogas, y que el 69% de las desapariciones forzadas también se presumen que son por estas causas. Arroja además un dato interesante que expone una relación entre el tráfico de drogas y la política, evidencia algunas denuncias que se han reportado en la fiscalía donde vinculan a algunos personajes de la política local: con reconocidos narcotraficantes de droga del Valle y de Antioquia; y con sectores paramilitares del Magdalena y del Valle del Cauca.

## **LOS MIEMBROS**

### **Sector Productivo**

- Asobicol Seguros
- Serviconli Seguros
- Laboratorio Clínico MLH
- Clínica Neuromental
- Quindío Zona Franca

### **Sector académico**

- Universidad de San Buenaventura
- Corporación Universitaria Alexander Von Humboldt
- Corporación Universitaria UNIMINUTO
- Universidad La Gran Colombia
- Universidad del Quindío
- Alianza Francesa

### **Sector social**

- Cluster de Ideas
- Comfenalco

- La Crónica del Quindío
- Corporación Protegiendo Familias

### **Sector público**

- Departamento de Prosperidad Social, DPS.
- Gobernación del Quindío con: Secretaría del Interior, Observatorio Social del Delito, Seguridad Humana.

## **LA RUTA Y SUS LÍNEAS**

Como sujetos somos seres sociales y políticos. Entendemos que tenemos diferencias y esas nos hacen comunidades valiosas pero también tenemos que tejer puentes entre esas diferencias para tener más cosas que nos unan que cosas que nos dividan, para conocernos más desde adentro cruzando esos puentes que hemos construido, evitando conocer al otro desde la lectura externa que puedan hacer los medios. Si cada vez logramos acercarnos al otro, más nos podemos reconocer en él cosas que nos identifican, porque nadie defiende lo que no conoce y nadie ataca al que reconoce.

Observar, formarnos en lenguaje común y desnaturalizar lo hacemos en red porque hemos identificado que cada uno, desde los sectores que tejen el territorio, aportan en la gestión del mismo. A diferencia del senador Mejía, creemos, sentimos y estamos seguros que aquí ninguno sobra. Que debemos empezar por conocernos cada uno, acercarnos y reconocernos en el otro. Nos inspiramos en el pensamiento rizoma: “Como cada uno de nosotros era varios, en total ya éramos muchos” Gilles Deleuze y Félix Guattari (1988).

Entendemos la raíz del mismo modo que el pensamiento, se van formando en cadena o como la raíz que es además, sistémica. Lo importante es la fuente de esa raíz, sea positiva o negativa. Nos importa la fuente de todo. Seremos una red como un colador de lino: debemos filtrar para evitar contaminar tanto.

Pareciera que estas formas se han naturalizado en nuestra sociedad y en este presente es el sentido común del quindiano, algo así como una especie de pacto social que ha sido aceptado como forma de vida. Creemos que se nos ha convertido en paisaje la cultura del atajo que promovemos o afianzamos desde el mismo lenguaje cuando desde lo simbólico adoptamos o repetimos frases como: “...el vivo vive del bobo...”, “...ladrón que roba a ladrón tiene cien años de perdón...” incluso, cuando somos capaz de justificar lo injustificable “...este político robo pero hizo”, “...lo tumbaron porque dio papaya”, «...Tenemos que reducir la corrupción a sus justas proporciones...», o cuando creemos que existen buenos muertos si son de

un bando o lo peor aún, al justificar ciertas formas irregulares de grupos alzados en armas.

Nuestro ejercicio en red nos permite mirar al otro como igual desde lo diverso: cada uno con su particularidad del cual aprendemos y al cual también transformamos. Queremos tejer al interior de nuestras comunidades y entre todos, tejernos en el territorio. Caminamos buscando la cultura ciudadana ideal para el Quindío donde todos podamos sentir, vivir, pensar y hacer diferente sin que ello represente un riesgo para la dignidad, la libertad y la vida misma.

## PROYECTOS

### Línea de Formación de público:

- Diplomado en Cultura Ciudadana: cultura, ciudad y territorio.
- Foro empresarial y académico de cultura ciudadana.
- Festival de Cultura Ciudadana, convivencia y participación: Vivir el Territorio.

### Línea de desnaturalización:

- Mesas y clubes ciudadanos por la vida
- Proyectos de Comunidad (por barrio o sector priorizado)

### Línea de Investigación:

- Semillero de Investigación en Cultura Ciudadana, convivencia y participación.

## LINKS MULTIMEDIALES DE LA RED DE CULTURA CIUDADANA QUINDÍO

Facebook: <https://www.facebook.com/CulturaCiudadanaQuindio/>

Blog línea 3 de 3 – Investigación: <https://culturaciudadanaqu.wixsite.com/misitio>

Blog de la red de cultura ciudadana Quindío:

<https://culturaciudadanaqu.wixsite.com/redculturaciudadana>

Canal en You Tube: <https://www.youtube.com/channel/UCuojirRSq-42eEoSe9ClgxQ>

**Nota:** recuerde que toda la producción es autónoma, es decir, no es profesional. Se hace con los miembros de la misma red.

### 3.7.2.8 Derechos humanos.

La Dirección de Protección de los Derechos y Atención a la Población en aras de promover los derechos humanos, la atención integral a las víctimas del conflicto armado interno, la protección de las garantías y la reconciliación en el Departamento del Quindío, ha realizado durante esta vigencia, las siguientes acciones que dan cumplimiento al Plan Desarrollo " En Defensa del Bien Común".

El desarrollo del Preámbulo, así como el artículo 1 y 2 de la Constitución Política de Colombia, infiere que el Estado debe garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes contenidos en ella y asegurar y proteger la vida, honra y bienes de todas las personas en el territorio nacional; igualmente, los artículos 11, 12 y 28 de la Carta Política contemplan la protección de los derechos fundamentales a la vida, a la integridad y a la libertad personal. Así mismo, en sentencias como la T-234 de 2012, la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre el concepto de seguridad de personas, grupos y comunidades como valor constitucional, derecho colectivo y fundamental, que se constituye en una garantía que debe ser preservada por el Estado. Además de ello, conforme al desarrollo del principio de colaboración armónica entre las instituciones estatales contenido en el artículo 113 de la Constitución Política, las instituciones y órganos que componen el Estado en el ejercicio de sus competencias, deben colaborar armónicamente en el cumplimiento de la obligación estatal de prevenir las violaciones a los derechos a la vida, integridad, libertad y seguridad de personas, grupos y comunidades.

Ahora bien, el artículo 2.2.7.7.1 del Decreto 1084 del 2015, establece que el Estado tiene la obligación de adoptar medidas para evitar la ocurrencia de violaciones de Derechos Humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario, y a neutralizar o a superar las causas y circunstancias que generan riesgo en el marco del conflicto armado interno, y la generación de imaginarios sociales de solución pacífica de conflictos. Igualmente en su artículo 2.2.7.7.10, define que se deberán elaborar, validar y actualizar en lo departamental, regional o local, unos Planes Integrales de Prevención a las violaciones de Derechos Humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario que contengan estrategias y actividades claras de prevención a partir de una metodología rigurosa y deberán contar con un enfoque diferencial con el fin de establecer las estrategias que permitan reconocer los riesgos y el grado de vulnerabilidad de las poblaciones específicas y de especial protección constitucional, y así establecer acciones para evitar o mitigar el riesgo.

Por lo tanto, la Gobernación del Quindío a través de la Secretaria del Interior y su Dirección de Protección de Derechos y Atención a Población, con el fin de adoptar los requerimientos normativos nacionales, como lo es, el Decreto 1581 de 2017, el cual adopta la política pública de prevención de violaciones a los derechos a la vida, integridad, libertad y seguridad de personas, grupos y comunidades; el Decreto 2078 del 2017 que establece la ruta de protección colectiva; el decreto 2124 del

2017 que reglamenta el sistema de prevención y alerta para la reacción rápida a la presencia, acciones y/o actividades de las organizaciones, hechos y conductas criminales que pongan en riesgo los derechos de la población y la implementación del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera; el Decreto 2252 del 2017 sobre la labor de gobernadores y alcaldes como agentes del Presidente de la República en relación con la protección individual y colectiva de líderes y lideresas de organizaciones y movimientos sociales y comunales, y defensores y defensoras de derechos humanos que se encuentren en situación de riesgo; el Decreto 660 del 2018 que crea y reglamenta el Programa Integral de Seguridad y Protección para Comunidades y Organizaciones en los Territorios; y demás normas reglamentarias en materia de prevención y protección, elaboró y aprobó el Plan Integral de Prevención de vulneraciones a los Derechos Humanos e infracción al Derechos Internacional Humanitario.

**Formulación ruta de protección para líderes, defensores de DDHH y personas de especial protección, avalada por el Ministerio del Interior**

La Ruta de Protección expone un proceso de articulación interinstitucional que se dirige a prevenir y proteger de manera ágil y efectiva a las personas, grupos o comunidades que se encuentren en situación de riesgo extraordinario o extremo como consecuencia directa del ejercicio de sus actividades o funciones políticas, públicas, sociales o humanitarias, o en razón al ejercicio de su cargo, y demás poblaciones enmarcadas en el artículo 2.4.1.2.6 del Decreto 1066 del 2015.



Ruta de Protección Departamental

## Acciones de Socialización y Activación de Rutas de Protección

- ✓ Socialización Ruta de protección a funcionarios públicos, mesas de víctimas, organizaciones de víctimas y JAC, impactando en el periodo Administrativo 2016-2019 a 1.037 personas.
- ✓ Igualmente, se realizó la semana de la protección en articulación con los organismos de seguridad, a través de una gira por los 12 municipios del Departamento socializando la ruta de protección.



Pieza Publicitaria Campaña de Protección de líderes Sociales Amenazados

- ✓ Activación 32 rutas de protección el año 2018 y se realizó el seguimiento a los 114 casos que fueron conocidos por la Administración Departamental del Quindío.

**Tabla No. INT 010** Cantidad de personas en procesos de ruta de protección en el departamento del Quindío.

| MUNICIPIO  | CASOS |
|------------|-------|
| Armenia    | 73    |
| Calarcá    | 13    |
| La tebaida | 11    |
| Montenegro | 2     |
| Quimbaya   | 5     |
| Pijao      | 2     |
| Buenavista | 1     |
| Circasia   | 2     |
| Córdoba    | 2     |

| MUNICIPIO    | CASOS      |
|--------------|------------|
| Salento      | 1          |
| taGénova     | 2          |
| <b>TOTAL</b> | <b>114</b> |

Fuente: secretaria del Interior

- ✓ Para el año 2019 se realizaron 6 sesiones de reunión del grupo de reacción rápida del Departamento del Quindío conformado por Policía Nacional, Ejercito, UNP, Procuraduría, Fiscalía, Defensoría del Pueblo, personería de armenia y Gobernación del Quindío.

### **Protección de Derechos**

Este componente contempla la prevención de las vulneraciones de derechos humanos y la trata de persona, se desarrollaron las siguientes acciones:

### **Diseño de campaña “Quindío al derecho” para la difusión de los Derechos Humanos**

Jornadas de sensibilización de Derechos Humanos dirigidas a funcionarios públicos, reclusos, estudiantes, Juntas de acción comunal, defensores de derechos humanos, personal del ejército y la policía

Los Derechos Humanos sólo pueden hacerse realidad a través del reclamo continuo de su protección por parte de una población informada; por ello, la educación en materia de Derechos Humanos promueve valores, creencias y actitudes que alientan a todas las personas a defender sus propios derechos y los de los demás. Igualmente, desarrolla la conciencia de que todos compartimos la responsabilidad común de hacer de los derechos humanos una realidad en todas las comunidades.

La educación en materia de derechos humanos contribuye de manera esencial a la prevención a largo plazo de abusos y representa una importante inversión en el intento por conseguir una sociedad justa en la que los derechos humanos de toda persona sean valorados y respetados.

Población Impactada: 12.321 personas.



#### **Capacitación en Ley 1257 a víctimas del conflicto, juntas de acción comunal, Instituciones Educativas y entidades públicas y privadas**

Con el objetivo de promover la cultura de No Violencia contra la Mujer en el Departamento del Quindío, la Secretaria del Interior realizó capacitaciones sobre la Ley 1257 de 2008, la cual reconoce la importancia de llevar a cabo acciones coordinadas entre las distintas entidades que hacen parte de los procesos de información, prevención, orientación, protección, sanción, reparación y estabilización de los derechos de las mujeres víctimas de violencia. Asimismo, establece medidas específicas en el ámbito laboral, familiar y de la salud.

Población Impactada: 5.043 personas.

#### **Foro de Derechos Humanos "Quindío al Derecho Quindío por la Paz",**

La Dirección de Protección de Derechos y Atención a Población realizó cuatro versiones del **Foro de Derechos Humanos "Quindío al Derecho Quindío por la Paz"**, el cual es uno de los eventos más importantes de esta dependencia, ya que es un espacio de construcción de paz y de reconciliación, entre las víctimas del conflicto armado, los ex combatientes y la sociedad civil.

Es un escenario de diversidad de pensamiento, ideas y proyecciones sociales, económicas y culturales, que permiten a los asistentes conocer y profundizar sobre los diferentes temas como lo es el papel de los medios de comunicación,

la implementación de los acuerdos de paz, la no discriminación y la libertad de expresión.

El foro contó con la participación activa de colegios, universidades, funcionarios públicos, representantes de organizaciones sociales, víctimas del conflicto, ex combatientes y la población en general, lo que permite que se garantice la participación y la libertad de expresión desde una experiencia significativa y académica.

La realización de las cuatro versiones I, II, III y IV del Foro de Derechos Humanos: “Quindío al Derecho, Quindío por la paz”, contó con un total asistidos y espectadores de 6.657 personas

### I Foro de Derechos Humanos: “Quindío al Derecho, Quindío por la paz”



### II Foro de Derechos Humanos: “Quindío al Derecho, Quindío por la paz”



### III Foro de Derechos Humanos: Sí A La Reconciliación, No A La Reconciliación

**III FORO**  
**QUINDÍO AL DERECHO QUINDÍO POR LA PAZ**  
 25 de septiembre | de 7:30 a.m. a 5:30 p.m. | Centro Cultural Metropolitano de Convenciones

**Ponentes**

**BRIGITTE BAPTISTE:** Directora del núcleo de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt y experto en temas ambientales y biodiversidad en Colombia.

**JUAN PABLO SALAZAR:** Creador de la Fundación Arcángel, entidad que acompaña a personas con discapacidad desde la rehabilitación física hasta la inclusión laboral.

**SALUD HERNÁNDEZ:** Periodista, columnista, escritora y víctima del conflicto armado interno, fue secuestrada por el Centro de Liberación Nacional (CLN), Activa de los derechos de las víctimas del conflicto.

**DEBORA ELENA BARROS:** Abogada, Especialista en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, líder en iniciativas en procesos de manejo vicarial del conflicto armado en Colombia.

Inscripciones: [derechoshumanos@quindio.gov.co](mailto:derechoshumanos@quindio.gov.co)  
 Centro Administrativo Departamental, Calle 14 Secretaría del Interior  
 Teléfono: 74177 00 Ext. 308



### IV Foro de Derechos Humanos: “Quindío al Derecho, Quindío por la paz”

**IV Foro De Derechos Humanos**  
 10 de Julio | de 8:00 a. m. a 5:00 p. m. | Centro Cultural Metropolitano de Convenciones

**PONENTES**

**Ariel ÁVILA:** Politólogo master en sociología, Subdirector Fundación Paz & Reconciliación, Profesor Universidad Externado de Colombia y columnista de la revista Semana y el País de España.

**Juan Ramón MARTÍNEZ:** Magistrado del Tribunal para la Paz en la Sección de Reconocimiento de Verdad y Responsabilidad (Colombia), es abogado de la Universidad del Rosario (Colombia), Doctor en Derecho y Magister (DEA) en Cuestiones académicas sobre el Derecho Español e Internacional.

**Kenneth BURBANO:** Director Observatorio Constitucional Universidad Libre, Emarginado auxiliar de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) y exdefensor Regional del Pueblo de Bogotá. Columnista Espectador Colombia 2020, analista y entrevistado en varios medios de comunicación.

**Marcelo CARUSO:** Doctor en Ciencias Filosóficas. Autor del Libro: “Democracia participativa directa: de la Comuna de París a los gobiernos de izquierda en América Latina. Asesor del programa de la iniciativa inter religiosa para los lazos que inspirales, asociado con ONU medio Ambiente e Iglesia por la paz.

Inscripciones:  
 Email: [derechoshumanos@quindio.gov.co](mailto:derechoshumanos@quindio.gov.co)  
 Dirección: Centro Administrativo Departamental, piso 14  
 Información: Teléfono: 7417700 Ext. 308



## Formulación para la Atención de los Casos de Discriminación

El Departamento comprometido con la garantía de derechos y por la igualdad de los quindianos, formuló con apoyo del Ministerio del Interior la ruta para casos de discriminación



Ruta de Atención casos de Discriminación

Igualmente, en el marco del cumplimiento a las recomendaciones de la alerta temprana 026 del 2018, la oficina de Derechos Humanos realizó los siguientes actos simbólicos para su cumplimiento:

Conmemoración acto simbólico de reconocimiento a líderes (a) y defensores (a) de Derechos Humanos





Conmemoración mediante proclama dirigida a líderes (a) y defensores (a) de Derechos Humanos en el III Foro de Derechos Humanos.

## I

### Trata de Personas

Colombia es considerada como un país de origen de víctimas de la trata de personas, tanto hacia el interior como hacia el exterior del país, principalmente en modalidades como la explotación sexual, los trabajos forzados y el matrimonio servil.

Es por eso que desde el 2001, la OIM en Colombia implementa el Programa Integral de Lucha contra la Trata de Personas con el objetivo de luchar contra este delito, a través de la implementación de estrategias de prevención, asistencia a las víctimas, el fortalecimiento institucional y la descentralización de las políticas públicas contra la trata de personas que lidera el Gobierno Nacional en coordinación con los gobiernos departamentales.

- ✓ Se realizó actualización de la reglamentación del Comité Departamental de Lucha contra la Trata de Personas a través del Decreto 0191 del 29 de marzo de 2019.
- ✓ Atención a casos de posibles víctimas de trata de personas en el Departamento: 10 casos a 11 de septiembre de 2019.
- ✓ Diseño de campaña para la prevención del delito de trata de personas “No soy un objeto”

Promoción y divulgación de prevención

- ✓ Articulación con Fiscalía General de la Nación para campaña nacional “Eso es cuento”



Promoción y divulgación de prevención

- ✓ Jornadas de prevención del delito de trata de personas en Jóvenes SPA, centro penitenciario, JAC, Instituciones Educativas y Universidades. Población Impactada: 4.384 personas
- ✓ Articulación Institucional para la sensibilización del delito de trata de personas en los 12 municipios del Departamento en establecimientos comerciales y zona hotelera.
- ✓ Jornadas de prevención del delito de trata en terminales aéreas y terrestres.
- ✓ Lanzamiento de campaña Eso es cuento, articulación con entidades nivel nacional. Población impactada: 1.200 estudiantes de instituciones educativas.



Conmemoración del Día Mundial de lucha contra la trata de personas 30 de Julio



Evento con Instituciones Educativas del Departamento



Ten cuidado como te tratan, el Quindío contra la trata

- ✓ Realización de la semana de lucha contra la trata de personas 2019



Promoción y divulgación de prevención

### 3.7.2.9 Paz, Reconciliación, Convivencia y DDHH

El gobierno departamental a través de la Dirección de Protección de los Derechos y Atención a la Población realiza acciones en pro de la construcción de la paz territorial en el departamento del Quindío, mediante el apoyo y articulación en los 12 municipios del Departamento de las actuaciones institucionales tendientes a garantizar la paz. En este sentido, se han desarrollado las siguientes actividades.

NOTA: Posterior a la firma de los acuerdos y basados en el principio de descentralización administrativa y en concordancia con el Artículo 2.1.7.5.1 del Decreto 1081 de 2015 , en el que las administraciones territoriales tanto Departamentales como Municipales son las responsables de crear un espacio formal y legalmente constituido para la garantía integral y protección de Derechos Humanos y conforme al Decreto Ley 885 de 2017 y la circular externa del 06 de Abril de 2018 expedida conjuntamente por el Ministerio del Interior, la Consejería Presidencial para los DDHH y el Alto Comisionado para la Paz, el Departamento del Quindío a través de Ordenanza 016 del 4 de Septiembre de 2018 modifica el Consejo Departamental de Paz del Departamento del Quindío, adicionando los componentes de Reconciliación y Convivencia y se integran disposiciones en materia de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.

#### **Apoyo a la conformación de los comités de derechos humanos en los 12 municipios del Departamento y formulación de sus respectivos planes de DDHH**

Durante la Vigencia 2016-2019, la Secretaria del Interior del Departamento, a través de su Dirección de Protección de los Derechos y Atención a la Población, brindo un total acompañamiento a las 12 municipios del departamento, logrando así ser uno de los departamentos pioneros en conformar estos espacios de participación en todo su territorio, además, se realizó una constante asesoría a las Secretarías Técnicas de los respectivos Comité Municipales de Derechos Humanos para la elaboración de sus planes de acción, los cuales se han venido implementando con apoyo de diferentes entidades.

**Tabla No. INT 011** Estado actual de los Comités Municipales de Derechos Humanos

| Municipio  | Comité de DDHH | Activo Vigencia 2019 | Plan de Trabajo 2019 | Observaciones   |
|------------|----------------|----------------------|----------------------|---|
| ARMENIA    | CREADO         | SI                   | EN ELABORACION       | Se encuentre en proceso de fusión de instancias de Paz y DDHH   |
| CALARCA    | CREADO         | SI                   | APROBADO             | Pendiente por enviar el plan de acción a la Secretaria del Interior, solicitud realizada a través de oficio de 24/10/2019 |
| LA TEBAIDA | CREADO         | SI                   | APROBADO             | Implementando plan de acción  |
| MONTENEGRO | CREADO         | SI                   | APROBADO             | Implementando plan de acción  |
| QUIMBAYA   | CREADO         | NO                   | NO                   | El municipio no ha tenido voluntad de activar el Comité y elaborar su respectivo Plan.                                    |
| SALENTO    | CREADO         | SI                   | APROBADO             | Implementando plan de acción  |
| FILANDIA   | CREADO         | SI                   | EN ELABORACION       | Se encuentra en proceso de elaboración del plan de acción   |
| CIRCASIA   | CREADO         | SI                   | APROBADO             | Implementando plan de acción  |
| CORDOBA    | CREADO         | SI                   | APROBADO             | Implementando plan de acción  |
| PIJAO      | CREADO         | SI                   | APROBADO             | Implementando plan de acción  |
| BUENAVISTA | CREADO         | NO                   | NO                   | El municipio no ha tenido voluntad de activar el Comité y elaborar su respectivo Plan.                                    |
| GENOVA     | CREADO         | SI                   | APROBADO             | Implementando plan de acción  |

## ✚ Celebración desarme FARC en el marco de la implementación de los Acuerdos de Paz, campaña “Yo me desarmo” liderada por el Ministerio del Interior.

Esta celebración se lleva a cabo en el marco de la Construcción de Paz y la Reconciliación en el territorio, con el propósito de crear conciencia del trabajo en equipo de la comunidad civil, las víctimas del conflicto y los reinsertados, en busca de una paz estable y duradera, y del perdón y la inclusión social.



Celebración semana por la paz

## ✚ Celebración de la Semana por la Paz

La semana por la paz, es una iniciativa que se promulga desde la Gobernación del Quindío, la Alcaldía de Armenia, el Consejo Departamental de Paz, Reconciliación, Convivencia, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, y diferentes Organizaciones que trabajan por la defensa de los derechos humanos y la construcción de paz, la cual pretende aportar a la transformación de conflictos sociales y paz territorial por medio de eventos representativos que promuevan una nueva cultura de paz, respeto y tolerancia. Esta se tiene planteada para la semana del 9 al 13 de diciembre de 2019, donde también se pretende celebrar la declaración Universal de los Derechos Humanos, fecha que se tiene presente a nivel internacional y nacional. Entre las actividades enmarcadas, están yoga al parque, obra de teatro, conversatorio de manifestaciones religiosas para hacer referencia a la paz interior, ciclo paseo nocturno, elaboración de mural, mercado agroecológico, recuperación de espacios y siembra de árboles.

- ✓ Arte por la paz (Murales que conmemoran la paz)
- ✓ Marcha por la paz
- ✓ Feria empresarial y comercial por la defensa de los DDHH y la Paz
- ✓ Cartas por la paz
- ✓ Fútbol por la paz

## ✚ Socialización de los acuerdos de la habana en los 12 municipios del Departamento

Para la socialización de los acuerdos de la Habana, en primera instancia se trasladaron a una metodología didáctica y pedagógica, de manera que el aprendizaje de los estudiantes de diferentes instituciones educativas y miembros de las mesas municipales de víctimas, fuera significativo, claro y comprensible, en un lenguaje que no entrara en tecnicismos, pero que pudiera dejar claro lo que buscaba cada punto del acuerdo, con una Población impactada de 5.584.

### **3.7.2.10 Política Pública de Atención y Reparación Integral a Víctimas**

La Política Pública de Atención y Reparación Integral a las víctimas, está fundada en el respeto de los derechos y garantías inalienables a estos sobrevivientes del conflicto, en un deber ser de dignidad humana y resarcimiento del daño, dentro del marco de las competencias legales y constitucionales del ente territorial, en aras de articularse con las entidades en acciones que faciliten el acceso de la comunidad a esta política.

**Anexo No. INT 008** Documento según las directrices de la Guía DNP y DAFP política Pública de Atención Y Reparación Integral A Víctimas

### **3.7.2.11 Reintegración / Reincorporación**

La Política de Reincorporación y Reinsertados, es de gran importancia para el Departamento, ya que se formula en el marco de la reconciliación y la construcción de paz en el territorio, en aras de la inclusión, la tolerancia y el establecimiento de una paz estable y duradera, garantizando el respeto en el proceso de reincorporación de los desmovilizados, en condiciones dignas y asequibles de la oferta institucional.

**Anexo No. INT 009** Documento según Lineamientos para la formulación del Informe de Gestión Reintegración / Reincorporación

### **3.7.3 Relación de Proyectos Secretaría del Interior Departamental 2016-2019**

En cumplimiento de Plan de Desarrollo “ EN DEFENSA DEL BIEN COMÚN” 2016-2019, y las competencias asignadas al ente territorial departamental , durante el periodo administrativo la Secretaría del Interior coordinó la ejecución en promedio de diez (10) proyectos de inversión debidamente inscritos en el Banco de Programas y Proyectos del Departamento, los cuales permitieron la materialización de treinta y tres (33) metas producto del Plan de Desarrollo y por consiguiente contribuir al cumplimiento de las Metas de Resultado y Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

**Tabla No. INT 012** Número de Proyectos y Monto de Recursos de competencia de la Secretaría del Interior Departamental Periodo Administrativo 2016-2019

| VIGENCIA | No. DE PROYECTOS | DE PRESUPUESTO DEFINITIVO | RECURSOS COMPROMETIDOS | RECURSOS OBLIGADOS |
|----------|------------------|---------------------------|------------------------|--------------------|
| 2016     | 15               | \$ 7.721.924.915          | \$ 1.409.368.015       | \$ 1.335.245.363   |
| 2017     | 8                | \$ 11.349.624.591         | \$ 6.547.449.050       | \$ 6.408.630.035   |
| 2018     | 10               | \$ 9.034.516.954          | \$ 3.796.108.496       | \$ 3.760.623.367   |
| 2019     | 10               | \$ 9.981.583.583          | \$ 4.216.598.929       | \$ 2.774.006.324   |

Fuente: Secretaría del Interior

**Anexo No. INT 010** Detalle ejecución proyectos de Inversión vigencias 2016-2019

**3.7.4 Juntas, Comités, Consejos y Comisiones de Responsabilidad Directa o Indirecta de la Secretaría de Hacienda Departamental**

- Juntas, Comités, Consejos y Comisiones de Responsabilidad Directa de la Secretaría de Hacienda Departamental

**Tabla No INT 013** Relación de Juntas, Comités, Consejos y Comisiones de Responsabilidad Directa de la Secretaría de Interior Departamental

| COMITÉS  | ACTO ADMINISTRATIVO   | OBJETO DEL COMITÉ O COMISIÓN  | SESIONES                      |
|--|---|---|-------------------------------|
| Consejo Departamental de Participación Ciudadana   | Decreto 0000967 del 03 de noviembre de 2016; modificado mediante decreto 000095 del 03 de febrero de 2017 | Definición, promoción, diseño, seguimiento y evaluación de la política pública de participación ciudadana en el Departamento del Quindío; en asocio con las autoridades competentes.  | Cada 4 meses                  |
| Comisión para la coordinación y seguimiento de los procesos electorales en el departamento del Quindío | Decreto Min interior 2821 del 2013 art 3.   | Realizar las actividades necesarias para asegurar y garantizar el normal desarrollo de los procesos electorales, el cumplimiento de las garantías electorales y la salvaguarda de los derechos y deberes de los partidos y movimientos políticos. | Según necesidad               |
| Comité de Libertad Religiosa   | Ordenanza 002 de 2016   | Promoción, articulación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas a nivel nacional y departamental, estrategias, planes y programas en materia de libertad e igualdad religiosa, de   | 4 sesiones ordinarias anuales |

| COMITÉS  | ACTO ADMINISTRATIVO   | OBJETO DEL COMITÉ O COMISIÓN  | SESIONES  |
|--|---|---|---|
|  |   | culto y conciencia en el Departamento.  |   |
| Consejo de Seguridad                                     | Ley 1801 de 2016, decreto 1066 de 2015, decreto 899 del 2008                      | Analizar las condiciones de seguridad y establecer estrategias para disminuir y mitigar amenazas en el departamento del Quindío   | Uno mensual y las sesiones extraordinarias que se requieran |
| Comité de Orden Público                                  | Ley 1801 de 2016, decreto 1066 de 2015, decreto 718 de 2011, ordenanza 16 de 2011 | Aprobar los proyectos presentados por los miembros del comité, con el fin de generar herramientas para el mejoramiento de la seguridad en el departamento   | Según requerimiento de los miembros del comité              |
| Consejo Departamental de Gestión del Riesgo de desastres | Decreto N°000764 de 2012  | El consejo departamental de gestión del riesgo de desastres en la instancia superior de coordinación, asesoría, planeación y seguimiento, destinados a garantizar la efectividad y articulación de los procesos de conocimiento del riesgo, de reducción del riesgo, de manejo de desastres y calamidad pública | 4 sesiones anual  |
| Comité de Conocimiento del Riesgo                        | Decreto N°000764 de 2012  | El comité departamental para el conocimiento del riesgo es la instancia que asesora y planifica la implementación permanente del proceso de conocimiento del riesgo   | 4 sesiones anual  |
| Comité de Reducción del Riesgo                           | Decreto N°000764 de 2012  | El comité departamental para el reducción del riesgo es la instancia que asesora y planifica la implementación permanente del proceso de reducción del riesgo de desastres  | 4 sesiones anual  |
| Comité de Manejo de Desastres                            | Decreto N°000764 de 2012  | El comité departamental para el manejo de desastres es la instancia que asesora y planifica la implementación permanente del proceso de manejo de desastres, calamidades públicas y emergencias con las entidades del sistema nacional.   | 4 sesiones anual  |
| Comité Departamental de Justicia Transicional            | Decreto 781 del 16 de noviembre   | Máxima instancia de seguimiento y ejecución de la Política Pública de Víctimas del Departamento, con la finalidad de garantizar los derechos a la verdad, justicia y reparación integral de las víctimas.   | 4 sesiones anuales  |
| Subcomité Departamental de Atención y Asistencia         | Decreto 781 del 16 de noviembre   | Instancia de coordinación que planifica, concreta, articula y evalúa las acciones desarrolladas en el Departamento del Quindío para socorrer, asistir y proteger a la población víctima del conflicto   | 2 sesiones anuales  |

| COMITÉS   | ACTO ADMINISTRATIVO   | OBJETO DEL COMITÉ O COMISIÓN  | SESIONES           |
|---|---|---|--------------------|
|   |   | armado, en el momento inmediatamente posterior al conflicto y atender sus necesidades de manera que se garantice condiciones de vida digna. Se agrupan en este espacio, las funciones del subcomité de Coordinación Territorial, del Subcomité de Sistemas de Información y del Subcomité de Enfoque Territorial  |                    |
| Subcomité Departamental de Prevención, Protección y Garantías de No Repetición. | Decreto 781 del 16 de noviembre   | Propósito fundamental realizar el análisis y la gestión preventiva del riesgo de violaciones de Derechos Humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario, con especial énfasis en la gestión preventiva de violaciones a los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad personal de individuos, grupos y comunidades en posible situación de riesgo derivado del conflicto armado, la violencia sociopolítica y la conflictividad social.  | 2 sesiones anuales |
| Subcomité de Reparación Integral  | Decreto 781 del 16 de noviembre   | Instancia para las acciones y medidas de mediano y largo plazo, con el propósito de generar condiciones y espacios de rehabilitación, reparación colectiva, restitución, medidas de satisfacción e indemnizaciones administrativas. De conformidad con las competencias asignadas en la ley 1448 del 2011, respecto de los principios de coordinación, subsidiariedad y complementariedad. Se agrupan en este espacio, las funciones del Subcomité de Medidas de Rehabilitación, del Subcomité de Reparación Colectiva, Subcomité de Restitución, Subcomité de Medidas de Satisfacción y Subcomité de Indemnización Administrativa. | 2 sesiones anuales |
| Fondo de Gestión del Riesgo de Desastres del departamento del Quindío           | Ordenanza 032 del 18 de octubre de 2012<br>Resolución 001 del 27 de abril de 2017 | Establecer mecanismos de financiación dirigidos a la gestión del riesgo con el propósito de ofrecer protección, seguridad ambiental, sanitaria y bienestar, calidad de vida y contribuir al desarrollo sostenible, y atender la población afectada por la ocurrencia de desastres o de calamidad pública o de naturaleza similar.   | 12 sesiones al año |

| COMITÉS  | ACTO ADMINISTRATIVO                       | OBJETO DEL COMITÉ O COMISIÓN   | SESIONES           |
|--|---|--|--------------------|
| Comité Departamental de Lucha Contra la Trata de Personas              | Decreto 0191 del 29 de marzo de 2019      | Responsable de coordinar las acciones en materia de prevención y asistencia a víctimas de trata de personas, teniendo en cuenta las particularidades y diversidad regional, adoptando e implementando la ruta de protección y asistencia diseñada por el Comité Interinstitucional para la Lucha contra la Trata de Personas.  | 6 sesiones al año  |
| Consejo Departamental de Paz, Reconciliación, Convivencia, DDHH y DIH. | Ordenanza 016 del 4 de septiembre de 2018 | Propender por el logro y mantenimiento de la paz, generar una cultura de reconciliación, tolerancia, convivencia y no estigmatización y facilitar la colaboración armónica de las entidades y órganos del Estado, en orden a alcanzar relaciones sociales que aseguren una paz integral permanente. Del mismo modo, trabajará para la prevención, promoción, protección, defensa y garantía del ejercicio de los DDHH y DIH. | 3 sesiones anuales |
| Comité Departamental de Paz  | Ordenanza 016 del 4 de septiembre de 2018 | Órgano ejecutor de las decisiones del Consejo Departamental de Paz, Reconciliación, Convivencia, DDHH y DIH, con autonomía para el cumplimiento y desarrollo de las mismas, que tiene también a su cargo la ejecución de las funciones que le asigne el Consejo, integrado por los representantes de las entidades del Estado y de la sociedad civil.  | 3 sesiones anuales |

Fuente: Secretaría de Interior

#### Juntas, Comités, Consejos y Comisiones de los cuales hace parte la Secretaría de Interior Departamental

La Secretaría de Interior departamental, integra o participa activamente en las Juntas, Comités, Consejos y Comisiones que se relacionan a continuación, que son presididos por otras Secretarías.

**Tabla No. INT 13** Relación de Juntas, Comités, Consejos y Comisiones de Responsabilidad Indirecta de la Secretaría de Interior Departamental

| COMITÉS   | DELEGABLE | INDELEGABLE | INVITADO | ACTO ADMINISTRATIVO | OBJETO DE la JUNTA , COMITÉ O COMISIÓN  | SESIONES | DEPENDENCIA ENCARGADA  |
|---|-----------|-------------|----------|---------------------|---|----------|--|
| Red Institucional de Apoyo a las Veedurías y Promoción del Control social | X         |             |          |                     | Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y logísticos para la promoción del ejercicio de control social y promoción de veedurías ciudadanas. |          | Secretaría técnica rotativa entre las entidades              |
| Comité Departamental de Seguridad Vial                                    | X         |             |          |                     | Comité Departamental de Seguridad Vial  |          | IDTQ   |
| Comité de cambio climático  | X         |             |          |                     | Comité de cambio climático  |          | Secretario de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente |
| Comité Departamental de Discapacidad                                      |           | X           |          |                     | Máxima instancia de seguimiento y ejecución de la Política Publica de Discapacidad en el Departamento.  |          | Secretaria de Familia  |
| Subcomité Departamental de Discapacidad                                   | X         |             |          |                     | Secretaria técnica del Comité Departamental de Discapacidad, como ejecutor del Plan Acción.   |          | Secretaria de Familia  |
| Comité Departamental de Migración   |           | X           |          |                     | Seguimiento a la Política de Migración de Departamento y articulación Institucional.  |          | Secretaría de Familia  |
| Plataforma de Juventud  | x         |             |          |                     | Ejecución a la Política Publica de Juventud en el Departamento  |          | Secretaria de Familia  |
| Comité Departamental de Discapacidad                                      |           | X           |          |                     | Máxima instancia de seguimiento y ejecución de la Política Publica de Discapacidad en el Departamento.  |          | Secretaria de Familia  |
| Subcomité Departamental de Discapacidad                                   | X         |             |          |                     | Secretaria técnica del Comité Departamental de Discapacidad, como ejecutor del Plan Acción.   |          | Secretaria de Familia  |
| Comité Departamental de Migración   |           | X           |          |                     | Seguimiento a la Política de Migración de Departamento y articulación Institucional.  |          | Secretaria de Familia  |

| COMITÉS                | DELEGABLE | INDELEGABLE | INVITADO | ACTO ADMINISTRATIVO | OBJETO DE la JUNTA , COMITÉ O COMISIÓN                         | SESIONES | DEPENDENCIA ENCARGADA |
|------------------------|-----------|-------------|----------|---------------------|--|----------|-----------------------|
| Plataforma de Juventud | x         |             |          |                     | Ejecución a la Política Publica de Juventud en el Departamento |          | Secretaria de Familia |

Fuente: Secretaría de Interior

### **3.7.5 Equipos, muebles y enseres a cargo de la Secretaría de Interior Departamental.**

La Dirección de almacén viene revisando y actualizando los inventarios devolutivos a cargo de los funcionarios.

**Anexo No. INT 011** Relación de equipos, muebles y enseres a cargo de la Secretaría de Interior Departamental.

### **3.7.6 Aplicativos de Responsabilidad de la Secretaría de Interior**

La Secretaría de Interior Departamental en cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo “ EN DEFENSA DEL BIEN COMUN “2016-2019 y las competencias asignadas por Ley , tiene bajo su responsabilidad la Administración, consulta y/o reporte de información de los aplicativos que se relacionan a continuación.

Las Claves de acceso serán entregadas a la Administración entrante en sobre cerrado.

**Tabla No. INT 015** Relación de aplicativos de competencia de la Secretaría de Interior Departamental

| NOMBRE DEL APLICATIVO                    | AREA DE COMPETENCIA  | FECHAS DE REPORTES | TIPO |   |   | INSTANCIAS A LAS CUAL SE REPORTA                   | LINK PAGINA WEB   | OBSERVACIONES  |
|--|--|--------------------|------|---|---|--|---|--|
|  |  |                    | A    | C | R |  |   |  |
| Tablero de Control                       | Metas estratégicas, Plan de Desarrollo.                            | Semanal            |      |   |   | Despacho Gobernador<br>Secretaría de Planeación    | <a href="https://tablerodecontrol.quindio.gov.co/">https://tablerodecontrol.quindio.gov.co/</a> |  |
| Seguimiento Proyectos de Inversión (SPI) | Proyectos de Inversión y Metas Producto.                           | Mensual            |      |   |   | DNP<br>Secretaría de Planeación                    | <a href="https://spi.dnp.gov.co/">https://spi.dnp.gov.co/</a>                                   |  |
| Correo electrónico de la UDEGERD         | Informativo  | Permanente         |      |   |   | UNGER  | Cdgrd.quindio@gestiondelriesgo.gov.co   |  |
| GESPROY                                  | Seguimiento Proyectos -SGR-  | Mensual            |      |   |   | DNP  | <a href="http://drapps.dnp.gov.co/jsgr">http://drapps.dnp.gov.co/jsgr</a>                       |  |
| RUSICST                                  | Dirección de Protección de los Derechos y Atención a la Población. | SEMESTRAL          |      |   |   | Ministerio del Interior y Unidad para las Víctimas | <a href="https://rusicst.mininterior.gov.co/">https://rusicst.mininterior.gov.co/</a>           | Reporte Unificado del Sistema de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial de la Política Pública de Víctimas del Conflicto Armado.  |
| VIVANTO                                  | Dirección de Protección de los Derechos y Atención a la Población. | N/A                |      |   |   | N/A  | <a href="https://vivantov2.unidadvictimas.gov.co/">https://vivantov2.unidadvictimas.gov.co/</a> | Aplicativo de consulta de la Unidad para las Víctimas , este permite consultar si una persona se encuentra incluida como víctima del conflicto , en caso que sí , permite consultar el estado de las ayudas humanitarias, el hecho victimizante entre otros, |
| HGL                                      | Dirección de Protección de los Derechos y Atención a la Población. | N/A                |      |   |   | N/A  | <b>Instalada en los computadores de la Dirección.</b>   | Herramienta de Gestión Local para el cargue de la información diaria de la población víctima.  |

Fuente: Secretaría de Interior

### **3.7.7 Relación de Caracterizaciones, Procedimientos, Registros, Documentos de Competencias de la Secretaría de Interior**

La Secretaría de Hacienda Departamental en cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo “ EN DEFENSA DEL BIEN COMUN” 2016-2019 y las competencias asignadas por Ley , tiene bajo su responsabilidad aplicación de **Caracterizaciones, Procedimientos , Registros y demás Documentos de Competencias de la Secretaría de Planeación**

**Anexo No. INT 012** Relación de Caracterizaciones, Procedimientos, Registros y demás Documentos de Competencias de la Secretaría de Interior

### **3.7.8 Relación de Informes a presentar a las diferentes instancias**

La Secretaría de Interior Departamental en cumplimiento de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo “ EN DEFENSA DEL BIEN COMUN” 2016-2019 y las disposiciones legales , tiene bajo su responsabilidad la coordinación, reporte y/o publicación de información que se relaciona a continuación.

**Tabla No.INT 016** Relación de Informes a presentar a las diferentes instancias

| NOMBRE DEL INFORME  | TIPO DE PRESENTACIÓN | A QUIÉN PRESENTA                          | FECHA LÍMITE DE PRESENTACIÓN       | PERIODICIDAD   | ACTO ADMINISTRATIVO | DESCRIPCIÓN   | ÁREA ENCARGADA            |
|---|----------------------|---|------------------------------------|----------------|---------------------|---|---------------------------|
| Seguimiento a Plan de Desarrollo.                         | Excel                | Secretaría de Planeación                  | Dos semanas después del trimestre. | Trimestral     |                     | -Plan de Acción.<br>-Seguimiento al Plan de Acción.<br>-Metas y Proyectos.<br>-Gestión de Recursos.<br>-Inversión municipios. | Las tres (03) Direcciones |
| Informe de auditoría metas Plan de Desarrollo.            | Word                 | Jefatura de Control Interno de Gestión    | Dos semanas pasado el semestre     | Semestral      |                     | Descripción avance de metas y evidencia de cumplimiento de las mismas.  | Las tres (03) Direcciones |
| Seguimiento a Indicadores de Gestión.                     | Excel                | Jefe Oficina Control Interno de Gestión   | Dos semanas pasado el trimestre    | Cuatrimestre   |                     | Diligenciamiento de las fichas por indicador y evidencia del cumplimiento de la misma.  | Las tres (03) Direcciones |
| Seguimiento a Mapa de Riesgos Institucional.              | Excel                | Jefe Oficina Control Interno de Gestión   | Dos semanas pasado el semestre     | Semestral      |                     | Diligenciamiento de los indicadores.  | Las tres (03) Direcciones |
| Reportes diarios de emergencias                           | Mensaje whatsapp     | UNGRD y al CDGRD                          | diario                             | diario         |                     | Información de las emergencias por localidad en el Quindío  | Manejo                    |
| Plan de contingencia de la 1ra y 2da temporada de lluvias | informe              | Entidades de primera respuesta y al CDGRD | 2 veces al año                     | 2 veces al año |                     | Informativo   | Manejo                    |

| NOMBRE DEL INFORME                      | TIPO DE PRESENTACIÓN | A QUIÉN PRESENTA                          | FECHA LÍMITE DE PRESENTACIÓN | PERIODICIDAD   | ACTO ADMINISTRATIVO | DESCRIPCIÓN | ÁREA ENCARGADA |
|---|----------------------|---|------------------------------|----------------|---------------------|-------------|----------------|
| Plan de contingencia 1ra temporada seca | informe              | Entidades de primera respuesta y al CDGRD | 2 veces al año               | 2 veces al año |                     | Informativo | Manejo         |
| Plan de contingencia semana santa       | informe              | Entidades de primera respuesta y al CDGRD | anual                        | anual          |                     |             | Manejo         |
| Plan de contingencia electoral          | informe              | Entidades de primera respuesta y al CDGRD | Cada 4 años                  | Cada 4 años    |                     | Informativo | Manejo         |

Fuente: Secretaría de Interior

### **3.7.9 Contratación Directa Secretaría de Interior Departamental vigencia 2016-2019**

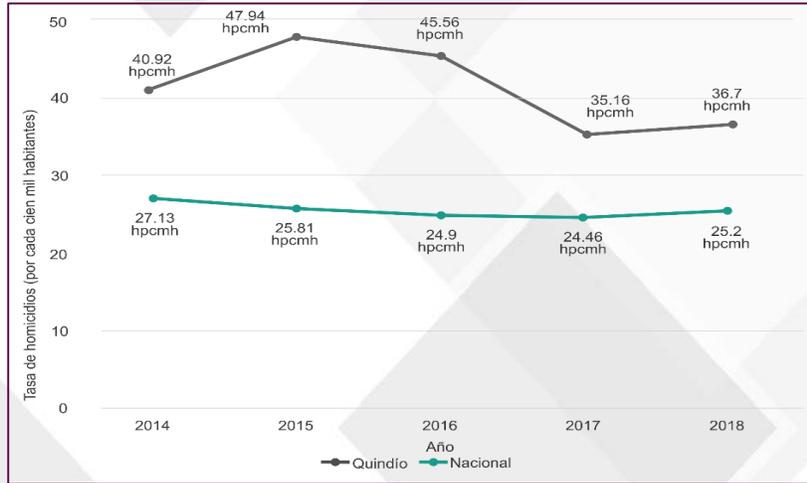
La Secretaría del Interior Departamental tuvo durante el cuatrienio 2016-2019 la contratación directa, según delegación efectuada mediante el Decreto No. 076 del 21 de enero de 2016, modificado por el Decreto 106 del 28 de enero de 2016, y modificado finalmente por el Decreto 1060 del 30 de diciembre de 2016, “Por Medio del cual se expide el Manual de Contratación del Departamento del Quindío”, el cual tiene establecidas las minutas tipo, adoptadas a través del “Modelo Integrado de Planeación y Gestión” MIPG de conformidad con información aportada por la Secretaría Jurídica y de Contratación, de la siguiente manera:

#### **Anexo No. INT 013 Relación de Contratos prestación de servicios Vigencias 2016-2019**

### **3.7.10 Identificación los retos a desarrollar a nivel estratégico y operativo.**

- Reestructuración administrativa de la dependencia UDEGERD pasando al despacho del gobernador y no manteniendo dependencia de Secretaría alguna, en cumplimiento del ordenamiento jurídico contenido en la ley 1523 de 2012 “por el cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el sistema nacional de gestión del riesgo de desastres y se dictan otras disposiciones”.
- Ordenanza que busque destinar nuevos recursos de destinación específica que permita financiar el Fondo de Gestión de Riesgo de Desastres (FGRD).
- Formulación de la política pública de FGRD del Quindío, a través de ordenanza.
- Construcción del Centro Operativo de Emergencia del Departamento, el cual fortalece las instancias de orientación y coordinación.
- Cambio de tecnología en el sistema de radio comunicaciones del departamento, de análogo a digital.
- El principal reto en materia de seguridad que debe enfrentar el departamento del Quindío, es lo correspondiente a la disminución de la tasa de homicidios, la cual para el año 2015 presentaba 271 casos, con una tasa de 47.94 hpcmh, frente a la tasa nacional que se ubicaba en 25.81 hpcmh, para finales del año 2019 se espera que la tasa de homicidios en el departamento se situé entre el 36 y 37 hpcmh y la tasa nacional entre 25 y 26 hpcmh.

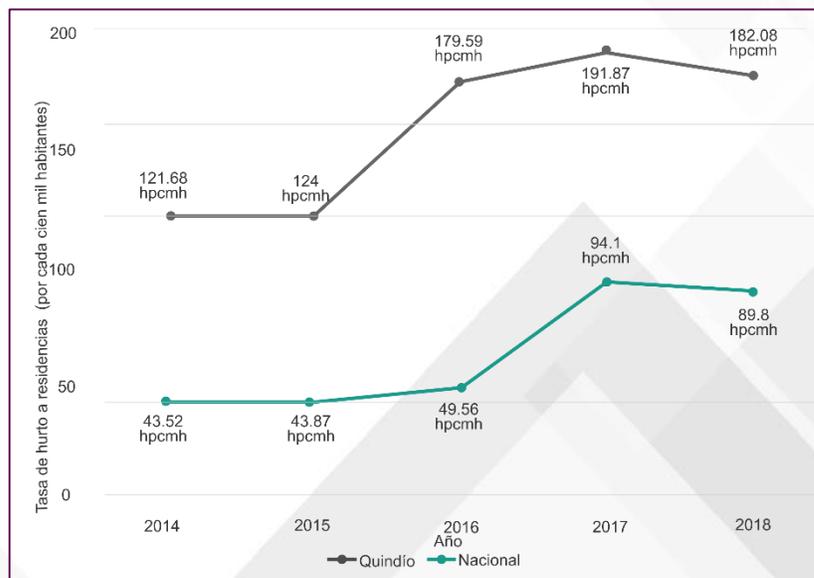
**Gráfica No. INT 002 Tasa de Homicidios en el Departamento del Quindío 2016-2019**



Fuente: Secretaría Interior

- Otro tema bastante sensible es lo concerniente a la tasa de hurto a residencias, la cual se ha mantenido bastante por encima de la tasa nacional la cual se ubica en 89 hpcmh, y el departamento se encuentra en la actualidad en 182,08 hpcmh lo que dio lugar a que este se ubique en el primer lugar a nivel nacional.

**Gráfica No. INT 003 Tasa de Hurto de Residencias en el departamento del Quindío 2016-2019**



Fuente: Secretaría Interior

- Asignación presupuestal temas de construcción de paz y reconciliación
- Recursos reubicaciones victimas debe estar planteado en meta general de apoyar articulación para la atención integral de victimas
- Recursos protección, delimitar competencias con instituciones a cargo del tema para casos
- Uno de los aspectos de mayor envergadura que se debe enfrentar, es la desconfianza crónica que existe en las comunidades a cualquier intervención. La razón es la dicotomía existente entre la oferta institucional y los requerimientos a los requerimientos que hace la comunidad a través de sus líderes o colectivamente a los diversos problemas y necesidades que buscan solucionar.
- Un logro significativo de la estrategia de seguridad Humana en estos cuatro años de trabajo fue persistir en lograr la atención de los integrantes de la comunidad, lo cual no se hace de la noche a la mañana, si no que se debe mantener la permanencia activa en los barrios, hasta mitigar un poco la resistencia y la incredulidad. Luego sigue la gestión al interior de la gobernación para encontrar los recursos con los cuales realizar unas intervenciones sociales y comunitarias realmente efectivas y mejorar la confianza y la esperanza con estas comunidades.
- Como la premisa para la intervención psicosocial es tener una propuesta de intervención adecuada que genere presencia y permanencia constante por parte del equipo psicosocial para acompañar los procesos comunitarios en cuanto al acompañamiento adecuado que permita que la comunidad gestione con nuestro apoyo la solución a los problemas de su comunidad y no simplemente asistencialismo.
- El otro reto lo constituye en gestionar de manera prioritaria estas intervenciones puesto que el proceso completo desde los componentes Presupuestal, Jurídico y contractual presentan demoras que cortan la intervención concreta en las comunidades.
- El siguiente reto, consiste en el recurso humano con el cual llevar a cabo el trabajo permanente en la comunidad, a lo cual se opone la rotación de los contratistas encargados de ejecutar la estrategia; igualmente el perfil del personal que realizará las estrategias concretas debe ser el adecuado para garantizar por un lado la competencia profesional, pero por el otro la competencia humana para cumplir con los objetivos del Programa de Seguridad Humana.

### 3.7.11 Lecciones aprendidas que se podrían tener en cuenta en la próxima gestión que redunden en el bienestar de la ciudadanía

- Trabajo articulado con la Universidad La Gran Colombia-facultad de Ingeniería Geográfica y ambiental, y la Universidad San Buenaventura Medellín-seccional Armenia-programa de Arquitectura, en relación a las pasantías estudiantiles, este proceso consta de apoyo estudiantil en el levantamiento de la información de los estudios de riesgo y análisis de vulnerabilidad en los municipios del departamento.
- La principal lección aprendida radica en la articulación y trabajo en conjunto de los diferentes organismos de seguridad, lo que facilita el alcance de las metas propuestas, lo anterior partiendo de la confianza generada desde la administración la cual se debe destacar por el respeto a la independencia de estas.
- Las comunidades como primer responsable de la construcción de tejido social y la preservación de la seguridad en los territorios, esto partiendo de la posibilidad que tienen los organismos de seguridad en interactuar y generar espacios de confianza entre las comunidades y el estado, esta estrategia permitió establecer en los barrios nuevos liderazgos que ayudaban a dinamizar el desarrollo comunal.
- La importancia de gerenciar de manera asertiva los proyectos de inversión del fondo de seguridad territorial (FONSET), ya que el departamento solo actúa como administrador del fondo, y es deber de los organismos de seguridad sugerir, presentar y aprobar los proyectos de inversión de dicho fondo con el cumplimiento de las características necesarias para llevar a cabo su contratación.
- Ayuda Humanitaria Inmediata – Corresponsabilidad
- Productividad de víctimas, identificación de necesidades, articulación gobiernos municipales.
- Impulsar jornadas de caracterización de víctimas en los territorios para tener actualizado la cifra y conocer el estado real de la población y sus necesidades
- Articulación institucional con ARN para atención a excombatientes

- La necesidad de mantener la presencia institucional con los mínimos de solución de continuidad, para nutrir y afianzar la confianza que se pretende alcanzar de la comunidad hacia la institucionalidad.
- Se debe lanzar una línea base al inicio del programa donde se identifiquen claramente las necesidades de la comunidad, las estrategias a implementar y una medición inicial que permita contrastar posteriormente el impacto de la actividad
- Un recurso humano idóneo y con la capacidad técnica por el tiempo de duración del programa, que se sugiere que sea los cuatro años del nuevo gobierno , que pretende lograr los objetivos a largo mediana y largo plazo.
- Mantener y cumplir con un cronograma de formación, evaluación y retroalimentación continuada de todos los sustentos teóricos y conceptuales, además de la revisión de las acciones realizadas en campo. Sin defecto del trabajo personal y grupal con los integrantes del equipo que cualifique no sólo el hacer sino la congruencia dentro del ser y el hacer en el Programa de Seguridad Humana.

### **3.7.12 Temáticas prioritarias a corto plazo para mitigar cualquier afectación al departamento en la operación.**

- Crear medidas de reducción en el corredor de vendavales en el departamento.
- Regular los usos del suelo en los predios ubicados en los municipios cordilleranos, con el propósito de intervenir y reducir las amenaza por eventos de movimiento de remoción en masa.
- Continuar con el proyecto de los estudios básicos en el departamento. (Decreto 1077 de 2015, Ley 1523 de 2012),
- Iniciar procesos de protección financiera en el departamento, en términos de gestión del riesgo de desastres, como uno de los mecanismos de reducción de riesgo de desastres.
- El Fondo de Gestión del Riesgo de Desastres del Departamento (creado por la ordenanza 032 del 18 de octubre de 2012 y reglamentado por la resolución 001 del 27 de abril de 2017), cuenta con un Fondo de Inversión Colectiva abierto de alta liquidez con la Fiduciaria la Previsora, que cumple con previsto en la legislación, es importante informar que pese a que dicha fiducia esta creada, no cuenta con recursos debido a la imposibilidad de realizar los traslados presupuestales a causa del proceso de embargo de las cuentas del departamento. Así mismo la suma de recursos que se ha estimado para dicha cuenta son el orden de los \$ 268.181.598 que provienen del rubro 0309-5.3.1.4.25.81.12.36-88 (Administración del Riesgo Mediante el

Conocimiento, la Reducción y el Manejo del Desastres en el Departamento del Quindío), y los demás recursos del balance en las posteriores vigencias.

**Anexo No. INT 015** (Certificado Fondo de Inversión-Fiduciaria la Previsora-)

- La falta de un centro de reclusión para sindicatos y la carencia de convenios encaminados a resolver este problema es uno de los retos que debe afrontar la nueva administración.

Una de las principales temáticas sobre las que se debe trabajar es el reforzamiento del pie de fuerza policial en el territorio, ya que según lo manifestado en los diferentes espacios en la actualidad el departamento de policía Quindío cuenta con un 15% menos de los efectivos

- Cuidar del uso de algunos términos y denominaciones en lo concerniente a las obligaciones propias de las actividades a desarrollar en las comunidades por parte de los integrantes del Programa de Seguridad Humana.
- con que contaba en el año de 2015, pasando de 1783 a 1509.
- Fortalecer el apoyo a los organismos de seguridad en temas como infraestructura, logística y capacidad de respuesta es primordial para que estos cuenten con herramientas adecuadas para realizar sus acciones.
- La utilización de sondeos de seguridad para entender y planificar intervenciones que respondan a los sentires directos de las comunidades es otra acción que merece ser tomada en cuenta como una herramienta ágil y directa de intervención en temas de seguridad.
- Que teniendo en cuenta la problemática que se presenta con el hacinamiento en los establecimientos carcelarios y en las estaciones de policía, el Departamento del Quindío ha procurado de manera constante en contribuir a la solución de la problemática presentada con las personas sindicadas, siendo de las pocas entidades territoriales que viene mostrando voluntad y compromiso para dar una respuesta efectiva.

En ese sentido, es pertinente y oportuno mencionar, que dicha problemática es a nivel nacional, puesto que con la implementación del sistema penal oral acusatorio se incrementó de manera considerable el número de sindicados en los establecimientos carcelarios, lo que viene generando graves condiciones de hacinamiento que están siendo objeto de análisis para la creación de una verdadera política criminal que permita contrarrestar dicha situación.

Es importante mencionar que el Departamento del Quindío no cuenta con un sitio propio para albergar a las personas detenidas preventivamente y condenadas por contravenciones que impliquen privación de la libertad, dado que no cuenta con las instalaciones ni el personal, para atender a los privados de la libertad infractores de la

ley, por lo que los mismos se remiten a los establecimientos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, en virtud de la suscripción de convenios interadministrativos, los cuales han sido contemplados por la ley 65 de 1993, teniendo en cuenta que la mayoría de las entidades territoriales NO CUENTAN CON ESTABLECIMIENTOS PROPIOS.

De esta manera, en el Departamento del Quindío, funcionan los establecimientos penitenciarios y carcelarios de mediana seguridad PEÑAS BLANCAS en el municipio de Calarcá, y SAN BERNANDO en el municipio de Armenia y la Reclusión de Mujeres VILLA CRISTINA en el municipio de Armenia en donde se ubican a los sindicados, imputados y condenados, teniendo en cuenta la competencia legal adscrita al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

En ese sentido, en virtud de lo establecido en el artículo 19 de la ley 65 de 1993 que dispone: “(...) RECIBO DE PRESOS DEPARTAMENTALES O MUNICIPALES. **Los departamentos o municipios que carezcan de sus respectivas cárceles, podrán contratar con el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, el recibo de sus presos mediante el acuerdo que se consagrará en las cláusulas contractuales,** conviniendo el reconocimiento que los departamentos o municipios hagan del pago de los siguientes servicios y remuneraciones: a) Fijación de sobresueldos a los empleados del respectivo establecimiento de reclusión; b) Dotación de los elementos y recursos necesarios para los internos incorporados a las cárceles nacionales; (...); d) Reparación, adaptación y mantenimiento de los edificios y de sus servicios, si son de propiedad de los departamentos o municipios. PARÁGRAFO. Las cárceles municipales podrán recibir presos nacionales en las mismas condiciones en que los centros de reclusión nacionales reciben presos municipales (...)”

Para ello, el Departamento del Quindío recepciona las solicitudes realizadas por los directores de los centros penitenciarios y carcelarios del departamento del Quindío, en donde manifiestan cuáles son sus necesidades y requerimientos, contribuyendo la administración a la satisfacción de los mismos, en contraprestación al recibo de los presos que se encuentran con detención preventiva.

En ese sentido, se suscribió convenio interadministrativo No. 403 DE 2016 celebrado entre el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC y el Departamento del Quindío cuyo objeto es: “AUNAR ESFUERZOS ENTRE EL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO Y EL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC A FIN DE CONSTRUIR AL MANTENIMIENTO Y/O MEJORAMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y EL FORTALECIMIENTO DE PROYECTOS PRODUCTIVOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS DE MEDIANA SEGURIDAD EPMSC CALARCÁ – PEÑAS BLANCAS EN EL MUNICIPIO DE CALARCÁ, RM ARMENIA – VILLA CRISTINA Y EPMSC ARMENIA – SAN BERNANDO EN EL MUNICIPIO DE ARMENIA, DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO” cuyo valor fue DOSCIENTOS VEINTIDOS MILLONES CIENTO VEINTITRÉS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS (\$222.123.486.00) de los cuales el aporte de la administración departamental fue de DOSCIENTOS VEINTIÚN MILLONES QUINCE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UN PESOS MCTE (\$221.015.9710.00).

De los recursos anteriormente mencionados, la suma de **CIENTO OCHENTA Y UN MILLONES QUINCE MIL NOVECIENTOS SETENTA Y UN PESOS MCTE**

**(\$181.015.971.00)** fueron destinados por la administración departamental en mejoramiento y mantenimiento de las instalaciones de los establecimientos carcelarios en la ejecución de los siguientes procesos contractuales, los cuales se desarrollaron durante la vigencia 2017:

- ADECUACIÓN DE TRES AULAS DE APRENDIZAJE EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE MEDIANA SEGURIDAD PEÑAS BLANCAS DEL MUNICIPIO DE CALARCÁ”
- SUMINISTRO DE HERRAMIENTAS Y QUIPOS NECESARIOS PARA LA ADECUACIÓN DE DIECISEIS (16) CELDAS PARA SINDICADOS EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE MEDIANA SEGURIDAD PEÑAS BLANCAS DEL MUNICIPIO DE CALARCÁ
- SUMINISTRO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN NECESARIOS PARA LA ADECUACIÓN DE DIECISEIS (16) CELDAS PARA SINDICADOS EN EL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE MEDIANA SEGURIDAD PEÑAS BLANCAS DEL MUNICIPIO DE CALARCÁ
- COMPRA DE MATERIALES DE FERRETERÍA PARA EL MANTENIMIENTO Y/O REPARACIÓN DE OBRAS MENORES EN LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE MEDIANA SEGURIDAD PEÑAS BLANCAS DEL MUNICIPIO DE CALARCÁ Y LOS ESTABLECIMIENTOS DE MEDIANA SEGURIDAD DE VILA CRISTINA Y SAN BERNANDO DEL MUNICIPIO DE ARMENIA

Así mismo, fueron destinados CUARENTA MILLONES DE PESOS MCTE (\$40.000.000.00) para los siguientes procesos:

- COMPRA DE MATERIALES PARA EL TALLER DE EBANISTERÍA DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA SEGURIDAD SAN BERNANDO DEL MUNICIPIO DE ARMENIA QUINDÍO, CON EL FIN DE CONTRIBUIR AL FORTALECIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS Y PRODUCTIVOS.
- COMPRA DE MATERIALES MOBILIARIOS PARA EL SALÓN DE PELUQUERÍA DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE MEDIANA SEGURIDAD DE VILA CRISTINA DEL MUNICIPIO DE ARMENIA CON EL FIN DE CONTRIBUIR AL FORTALECIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS Y PRODUCTIVOS.
- COMPRA DE MATERIALES PARA EL TALLER DE METALISTERÍA DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO Y CARCELARIO DE MEDIANA SEGURIDAD PEÑAS BLANCAS DEL MUNICIPIO DE CALARCÁ CON EL FIN DE CONTRIBUIR AL FORTALECIMIENTO DE PROYECTOS EDUCATIVOS Y PRODUCTIVOS

En contraprestación, el INPEC se comprometió entre otras cosas, a “recibir, alojar y custodiar en el establecimiento penitenciario y carcelario de EPMSO ARMENIA, RM ARMENIA, EPMSO CALARCÁ, a los sindicados privados de la libertad que lleguen por orden judicial”

Vale la pena aclarar, que los anteriores procesos fueron producto del análisis de las solicitudes realizadas por los directores de los centros penitenciarios y carcelarios del departamento del Quindío (Villa Cristina y San Bernardo de Armenia y Peñas Blancas

del municipio de Calarcá), quienes manifiestan los requerimientos y necesidades vigentes para ser suplidas por la administración Departamental.

Actualmente se encuentra las siguientes acciones judiciales:

### ACCIONES JUDICIALES VIGENTES

| ACCION  | FALLO   | ESTADO   |
|---|---|--|
| ACCION POPULAR 2017-00282   | ADECUACIONES EN LAS INFRAESTRUCTURA CARCELARIA  | EN CUMPLIMIENTO  |
| ACCION DE TUTELA 2019-354 JUZGADO 6 ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE ARMENIA            | SE ORDENA EL TRASLADO DE 7 DETENIDOS  | CUMPLIDA, SE TRASLADARON A LOS 7 INTERNOS COMO FUE ORDENADO POR EL JUEZ  |
| ACCION DE TUTELA 2019-123 JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ARMENIA               | SE ORDENA AL DEPARTAMENTO DEL QUINDIO QUE CUMPLA CON LO ESTABLECIDO EN EL CODIGO PENITENCIARIO Y CARCELARIO (ART 17 LEY 65 DE 1993) | SE PRESENTO EL DESACATO Y SE CONTESTO EN LOS TERMINOS QUE ACCIONES SE HABIAN TOMADO EL 19-09-19 Y ACTUALMENTE SE ESTA EN REVISION POR PARTE DE JURIDICA EL PROYECTO DE DECRETO DE INFRAESTRUCTURA CARCELARIA EL CUAL TIENE COMO FIN DISPONER RECURSOS PARA DARLE CUMPLIMIENTO A ESTE FALLO |
| ACCION DE TUTELA 2019-087 DEL JUZGADO 4 PENAL DEL CIRCUITO DE CONOCIMIENTO DE ARMENIA | SE ENCUENTRA EN EL DESPACHO PARA EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA  |  |

Ahora bien, teniendo en cuenta la intervención de la Procuraduría en aras a implementar una solución que sea realmente efectiva, la gobernación del Quindío se encuentra realizando el estudio de viabilidad técnica y jurídica del proyecto de Decreto que permita la creación de un Fondo de Infraestructura Carcelaria en el Departamento del Quindío, para poder de esta manera contribuir al sostenimiento de las personas sindicadas.

**Anexo No INT-14** (Borrador decreto “creación de un Fondo de Infraestructura Carcelaria en el Departamento del Quindío”)

- La Secretaria del interior actúa como invitada en el Comité Departamental del Sistema Nacional de Coordinación de Responsabilidad Penal para Adolescentes; el cual preside el señor gobernador y que para la vigencia

2019 fue delegado el Secretario del Interior; por tal razón la administración Departamental y en especial esta dependencia se comprometió a aunar esfuerzos con algunos municipios para invertir unos recursos en el CAE la Primavera del municipio de Montenegro (Bien inmueble del departamento) los cuales permitirían modernizar el CCTV (Circuito Cerrado de Televisión) del establecimiento, toda vez que cuenta con un sistema análogo deteriorado que no permite garantizar la seguridad de los menores infractores que allí residen. Por tal razón en la actual vigencia se inició la estructuración del Convenio Interadministrativo entre las partes en cabeza del departamento y con el objetivo de aunar esfuerzos económicos para posteriormente en el marco de dicho acuerdo realizar el proceso de adquisición e instalación del nuevo sistema CCTV; pero dadas algunas condiciones limitantes como: la ley de garantía, cierre de vigencia y demás no se pudo llegar a consolidar dicho proceso.

Pero dicho sea de paso, que pese a que la vigencia termina, le necesidad persiste, por tal motivo se anexa el expediente del proceso adelantado para la estructuración del Convenio Interadministrativo.

**Anexo No. INT 016 (Expediente estructuración Convenio Interadministrativo)**