Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

JULIO 2012 - DICIEMBRE 2012

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: Programa de inserción laboral productiva para personas con discapacidad

Nro. Proyecto: CO-M1033 - Nro. Operación: ATN/ME-11368-CO

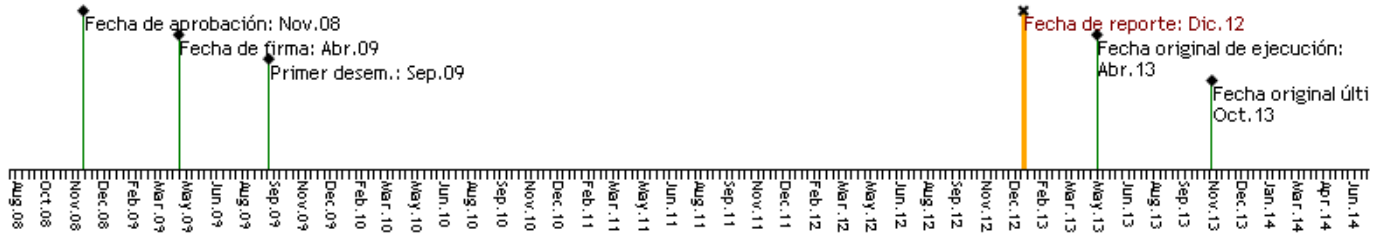
Propósito: Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial.

País Administrador	País Beneficiario	Grupo	Subgrupo
COLOMBIA	COLOMBIA	WSD - Desarrollo de habilidades laborales	DIWK - Trabajadores desplazados

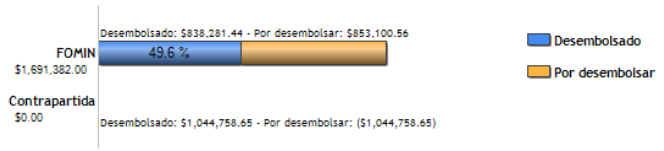
Agencia Ejecutora: FUNDACION CORONA

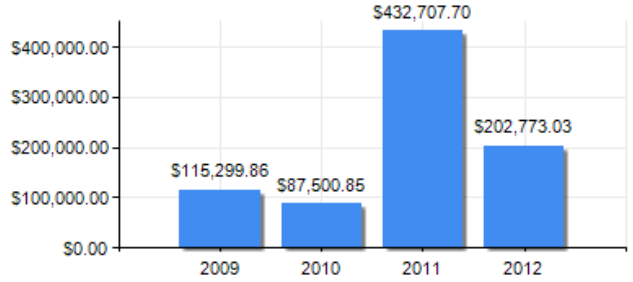
Líder equipo de diseño: Shepherd, Daniel
Líder equipo de supervisión: Novoa, Carlos Alfonso

CRONOLOGÍA DE EVENTOS

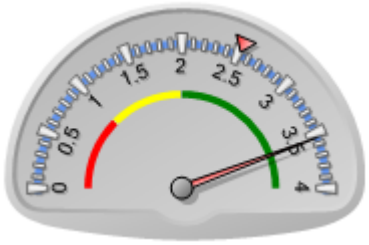


RECURSOS

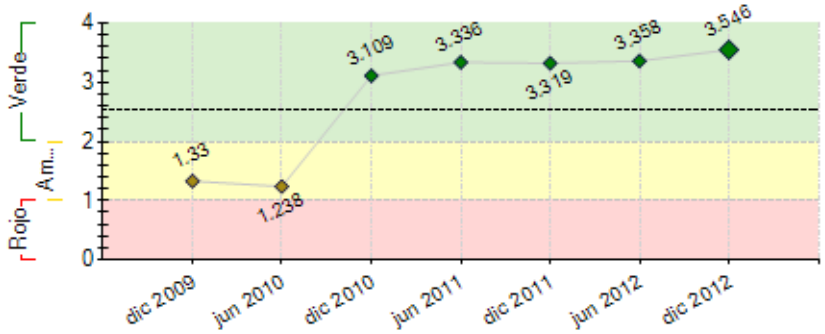




PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 3.546
Promedio FOMIN: 2.52

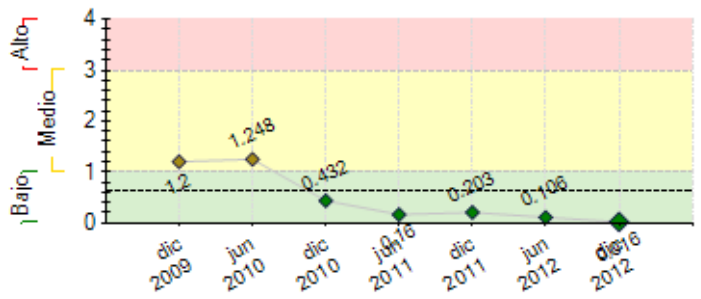


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	
Adquisiciones:	
Capacidad Técnica:	



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.641

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

LOGROS 1) Conformados Comités de apoyo por ciudad así como alianzas con Gremios empresariales **2) Beneficiados** Empresas 1.203 sensibilizadas y 119 vinculadas (incluye capacitación a 1.252 de sus empleados) Instituciones 53 capacitadas Personas 692 inscritas en formación, 376 ya certificadas y 202 personas vinculadas al ámbito laboral **3) Consultorías culminadas:** Identificación de barreras para la inclusión laboral; Estrategia de comunicación y documentación de buenas prácticas; Capacitación para personal de empresas; Fortalecimiento técnico a instituciones; Evaluación intermedia; Alineación de Socios; Sistema de Información; Ajustes a la normatividad **RETRASOS** 1) Tiempo limitado en contratación de personal, auditoría y cumplimiento condiciones previas. En sep/09 inició el desarrollo de actividades 2) El inicio tardío de las actividades conllevó a replantear las previstas a financiar por APC dadas las vigencias fiscales, ocasionando trámites y tiempos extras 3) Se han aprobado otras actividades complementarias **RIESGOS** Dificultades en el SENA para formación laboral y Mala interpretación de las leyes por parte de las empresas **PERSPECTIVAS** Optimistas. Se vinculó el Ministerio del Trabajo como Socio. El tiempo restante es insuficiente para cumplir metas y nuevas actividades aprobadas por lo que se solicitará prórroga **ÉNFASIS** 1) Implementación de actividades de la consultoría Alineación de socios y Plan de transferencia de conocimientos 3) Contratación y seguimiento a consultorías

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El programa ha reunido y puesto a trabajar en una red activa y por primera vez en la historia de la discapacidad en Colombia (en una misma mesa de trabajo) a los actores públicos y privados más relevantes para apoyar la vinculación laboral de personas con discapacidad: Presidencia de la República (Acción Social, ahora Agencia Presidencial para la Cooperación Internacional APC), Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Cajas de Compensación (Cafam, Comfenalco, Comfandi y Comfamiliar), Gremios empresariales (ANDI, ACOPI y FENALCO), Confederación de Cámaras de Comercio CONFECAMARAS, Fundación Saldarriaga Concha, Fundación Corona, Instituciones de inclusión laboral, Empresas privadas, personas con discapacidad, sus familias y sus movimientos asociativos.

A la fecha, el programa ha movilizado un importante número de empresas que desean vincular personas con discapacidad. Gran mayoría de ellas han vinculado laboralmente y formalmente un buen número de personas con discapacidad, que adicionalmente se encuentran en situación de pobreza o vulnerabilidad.

Se han capacitado para el trabajo más de 700 personas con discapacidad a través de los programas de formación del SENA. Así mismo, 42 instituciones de inclusión laboral en Colombia (de rehabilitación) han recibido acompañamiento para el fortalecimiento de sus procesos internos, orientados a apoyar la empleabilidad y con ellas se han establecido redes institucionales en cuatro ciudades (Bogotá, Cali, Medellín y Pereira) orientadas a ofrecer apoyo, acompañamiento y entrenamiento efectivo a las personas con discapacidad (para el desarrollo de aptitudes y actitudes) que maximicen los procesos de empleabilidad formal y estable.

El programa también ha incidido en política pública nacional y municipal, eliminando barreras normativas y generando incentivos para la vinculación laboral de esta población a través de la Ley antitrámites 0019 del 2012. Igualmente, ha acompañado el trámite del proyecto de la Ley por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Varias ciudades y regiones del país han solicitado al Banco y al FOMIN la posibilidad de replicar el modelo. No obstante, el programa no cuenta con recursos para poder atender dichas solicitudes.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Sector empresarial: Visitadas 39 nuevas empresas, 25 de ellas vinculadas al Programa (total: 244 visitadas. 119 vinculadas). Entregados 24 diagnósticos a empresas (total: 88). Empresas nuevas con personal vinculado 42 (total: 60). **Fortalecimiento Institucional:** 37 instituciones que inician segunda etapa en el proceso de fortalecimiento técnico. **Formación:** Proceso de formación SENA con 68 personas nuevas para un total de 692, certificadas 31 personas para un total de 376. **Difusión: E**ntrevista radial, televisiva y moderación panel sobre Teletrabajo. **Otros:** participación en mesas de trabajo para la formulación de la Política Pública; Presentación del Programa en la Estrategia gubernamental "Colombia Inclusiva"; Participación en la construcción del Manual de valoración ocupacional de Minsalud; Contratación nueva consultoría "Ajustes a la normatividad". Suscrito y ejecutado nuevo convenio con APC. **Dificultades:** 1) Retraso en la entrega de productos de algunas consultorías dada la dependencia de respuestas por parte de las empresas y las Instituciones 2) El SENA no realiza ajustes razonables a sus cursos y en ocasiones no los inicia si no se cumplen sus requisitos. Los vistos buenos del SENA a los diseños de los cursos no se han cumplido en los tiempos previstos **Próximo semestre:** 1) Ajuste en actividades y presupuesto por formalización de prórroga y recepción de nuevos recursos APC en 2012 2) Contratación consultoría generación del modelo.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El programa ha reunido y puesto a trabajar en una red activa y por primera vez en la historia de la discapacidad en Colombia (en una misma mesa de trabajo) a los actores públicos y privados más relevantes para apoyar la vinculación laboral de personas con discapacidad: Presidencia de la República (Acción Social, ahora Agencia Presidencial para la Cooperación Internacional APC), Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Cajas de Compensación (Cafam, Comfenalco, Comfandi y Comfamiliar), Gremios empresariales (ANDI, ACOPI y FENALCO), Confederación de Cámaras de Comercio CONFECAMARAS, Fundación Saldarriaga Concha, Fundación Corona, Instituciones de inclusión laboral, Empresas privadas, personas con discapacidad, sus familias y sus movimientos asociativos.

A la fecha, el programa ha movilizado un importante número de empresas que desean vincular personas con discapacidad. Gran mayoría de ellas han vinculado laboralmente y formalmente un buen número de personas con discapacidad, que adicionalmente se encuentran en situación de pobreza o vulnerabilidad.

Se han capacitado para el trabajo más de 700 personas con discapacidad a través de los programas de formación del SENA. Así mismo, 42 instituciones de inclusión laboral en Colombia (de rehabilitación) han recibido acompañamiento para el fortalecimiento de sus procesos internos, orientados a apoyar la empleabilidad y con ellas se han establecido redes institucionales en cuatro ciudades (Bogotá, Cali, Medellín y Pereira) orientadas a ofrecer apoyo, acompañamiento y entrenamiento efectivo a las personas con discapacidad (para el desarrollo de aptitudes y actitudes) que maximicen los procesos de empleabilidad formal y estable.

El programa también ha incidido en política pública nacional y municipal, eliminando barreras normativas y generando incentivos para la vinculación laboral de esta población a través de la Ley antitrámites 0019 del 2012. Igualmente, ha acompañado el trámite del proyecto de la Ley por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Varias ciudades y regiones del país han solicitado al Banco y al FOMIN la posibilidad de replicar el modelo. No obstante, el programa no cuenta con recursos para poder atender dichas solicitudes.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

		Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planeado	Logrado	Estado
Propósito: Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial.	**P.I1**	Empresas que se han vinculado a PCD a través de trabajos formales.	0	35			100	60	
				Feb 2013			Oct 2013	Dic 2012	
	P.I2	PCD que han participado en el Programa y cuentan con un empleo formal.	0	150			500	202	
				Ene 2013			Oct 2013	Dic 2012	
	P.I3	Modelo de inclusión laboral diseñado, implementado y validado en cuatro regiones del país y apoyado a través de una red que promueve la articulación de los actores regionales y nacionales involucrados en la cadena de inclusión.	0				1	0	
							Abr 2013	Mar 2010	
Componente 1: Movilización del sector empresarial. **Peso:** 7%	**C1.I1**	Empresas industriales, comerciales y de servicios que han sido sensibilizadas.	0				300	623	En curso
							Mar 2013	Dic 2012	
	C1.I2	Empresas que han generado empleos u oportunidades de trabajo para PCD.	0				100	60	En curso
							Oct 2013	Dic 2012	

Clasificación: Muy Satisfactorio

Componente 2: Fortalecimiento de las instituciones de rehabilitación. **Peso:** 23% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C2.I1**	Instituciones de inclusión laboral que culminan el curso de Fortalecimiento Técnico.	0				40	42	En curso
							Dic 2012	Jul 2012	
	C2.I2	Profesionales que se han formado en el curso de Fortalecimiento Técnico.	0				200	176	En curso
							Oct 2013	Ene 2012	
	C2.I3	Instituciones que inician la segunda etapa del proceso del Fortalecimiento Técnico.	0				30	37	En curso
							Ene 2013	Dic 2012	
	C2.I4	Porcentaje de instituciones que alcanzan mejoras a partir de los planes de fortalecimiento	0				70	0	
							Sep 2013	Mar 2010	
	C2.I5	Instituciones que se suscriben al modelo de inclusión laboral.	0				20		
							Oct 2013	Dic 2012	
	C2.I6	Porcentaje alcanzado de implementación del modelo por parte de las instituciones.	0				80		
							Oct 2013	Dic 2012	
Componente 3: Capacitación para la inclusión laboral. **Peso:** 52% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C3.I1**	Formadores capacitados para trabajar con PCD.	0	100			200	1	En curso
			Abr 2009	Abr 2013			Oct 2013	Jul 2012	
	C3.I2	PCD que han iniciado procesos de formación para el trabajo.	0	200	400		1000	692	En curso
				Sep 2011	Abr 2012		Oct 2013	Dic 2012	
	C3.I3	PCD que han sido capacitadas y certificadas para el empleo.	0	700			1000	376	En curso
				Abr 2013			Oct 2013	Dic 2012	
Componente 4: Articulación, difusión y diseminación del Programa. **Peso:** 18% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C4.I1**	Experiencias exitosas de inclusión laboral de PCD del país, documentadas y filmadas y que sirven de base para la estrategia de comunicación y sensibilización del sector empresarial.	0				5	18	Finalizado
							Oct 2010	Jun 2011	
	C4.I2	Campaña de sensibilización dirigida a los empresarios, tomadores de decisión y sociedad en general sobre la importancia de la inclusión laboral de PCD.	0				1	1	En curso
							Abr 2013	Dic 2010	
	C4.I3	Guía de servicios disponibles y el acceso de las PCD a estos para favorecer su inclusión laboral.	0				1		
							Abr 2013	Dic 2012	
	C4.I4	Funcionarios del Ministerio de la Protección Social y de los gobiernos de las cuatro ciudades que conocen las recomendaciones del Programa para mejorar el marco normativo que regula la inclusión laboral de PCD.	0				10	15	En curso
							Abr 2013	Ene 2012	
	C4.I5	Planes de desarrollo local acordados con las autoridades, que incluyen estrategias para la inclusión laboral de PCD.	0				4	1	En curso
							Abr 2013	Dic 2012	

Hitos		**Planeado**	**Fecha de cumplimiento**	**Logrado**	**Fecha alcanzada**	**Estado**
H0	Condiciones previas	7	Oct 2009	7	Ago 2009	Logrado
H1	Empresas comprometidas en participar en el programa	50	Dic 2011	59	Dic 2011	Logrado
H2	[*] Instituciones de inclusión laboral que han participado en el curso de fortalecimiento técnico.	40	Dic 2011	40	Dic 2011	Logrado
H3	Personas con discapacidad inscritas en los programas de formación	600	Jun 2012	624	Jul 2012	Logrado
H4	Personas con discapacidad vinculadas al sector empresarial (Aprendices Sena contratados laboralmente).	150	Dic 2012	202	Dic 2012	Logrado
H5	Instituciones que implementan su plan de mejoramiento	30	Dic 2012	37	Dic 2012	Logrado
H6	[*] Sistema de información y articulación en funcionamiento	1	Dic 2012	1	Dic 2012	Logrado
H7	[*] Instructores del SENA o de Centros de formación para el trabajo capacitados para trabajar con personas con discapacidad.	200	Oct 2013	0	Dic 2012	

[*] Indica que el hito ha sido reformulado

FACTORES CRÍTICOS QUE HAN AFECTADO EL DESEMPEÑO

[No se reportaron factores para este período]

SECCIÓN 4: RIESGOS

RIESGOS MÁS RELEVANTES QUE PUEDEN AFECTAR EL DESEMPEÑO FUTURO

	Nivel	**Acción de mitigación**	**Responsable**
1. Inestabilidad económica y política en el país que no permita la suficiencia de los recursos del Programa.	Bajo	Actualmente el país se caracteriza no sólo en América Latina sino en el mundo entero por tener una de las mejores economías en crecimiento, justamente por su estabilidad económica y política, que motiva la inversión extranjera. Aunque se ha experimentado una leve reevaluación de la moneda local desde el inicio del Convenio, las contrataciones y gastos del Programa se continúan realizando con una tasa de $1.500 por dólar, lo que permite un margen de manejo si se llegan a presentar variaciones económicas importantes que puedan afectar el presupuesto original del Programa. Además de la medida anterior que ha permitido mantener algunos excedentes, el Programa recibió en 2012 nuevos recursos y espera otros adicionales en 2013, de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC Colombia que en conjunto son suficientes para atender no solo las actividades estipuladas en el Marco Lógico del Programa sino también las actividades adicionales del Plan de alineación de socios (aprobado en septiembre de 2011) y las del Plan de Transferencia de conocimiento (aprobado en mayo de 2012), las cuales ya iniciaron en el último trimestre de 2012. El Coordinador financiero y el Comité de adquisiciones continúan atentos sobre el presupuesto para cada adquisición de bienes y/o servicios.	Project Assistant

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Bajo **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 5 **RIESGOS VIGENTES:** 1 **RIESGOS NO VIGENTES:** 1 **RIESGOS MITIGADOS:** 3

SECCIÓN 5: SOSTENIBILIDAD

Probabilidad de que exista sostenibilidad después de terminado el proyecto: MP - Muy Probable

FACTORES CRÍTICOS QUE PUEDEN AFECTAR LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

[No se reportaron factores para este período]

Acciones realizadas o a ser implementadas relativas a la sostenibilidad:

.1. Se hace necesario que las entidades de formación técnica, tecnológica y educación superior se comprometan desde la construcción de políticas de inclusión a la implementación de ajustes que posibiliten el ingreso y la permanencia de la población con discapacidad a procesos de formación que faciliten el desarrollo de sus competencias.

2. El Estado Colombiano debe definir políticas claras de acompañamiento al sector empresarial que favorezcan la inclusión laboral de personas con discapacidad.

3. Las entidades de inclusión laboral deben cualificar sus procesos de acompañamiento al sector empresarial y cualificación del perfil de las personas con discapacidad.

4. Se hace necesario mejorar los procesos de acompañamiento psicosocial, previos a la vinculación de la personas al sector empresarial, apuntando a facilitar la adaptación laboral.

5. El Estado Colombiano debe apuntar al cierre de brechas desde los procesos de educación formal con la población con discapacidad.

6. Delegados de los Comités municipales de discapacidad participan de los Comités de apoyo local del Programa, buscando que las Alcaldías se apropien de los procesos que se vienen desarrollando en cada ciudad.

7. Diseñado Plan de alineación de Socios con el fin de promover un mayor involucramiento.

8. Diseñado Plan de transferencia de conocimiento para potencializar las actividades relacionadas con capacidad instalada.

9. Articulación con diferentes instancias gubernamentales de indole nacional y local en busca de estrategias de sostenibilidad

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. 6. A pesar de que el producto de la Consultoría sobre Diagnóstico de barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad se socializó con los Comités municipales de discapacidad, éstas instancias no han hecho uso adecuado de este insumo para la implementación de acciones que mitiguen dichas barreras.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
2. 5. Cuando se inicia el proceso con una empresa, es necesario ofrecerle toda la información y asesoría necesaria para que las dudas frente al tema se despejen, antes de pensar en iniciar procesos de inclusión laboral. Si dado todo este acompañiento la empresa aún sigue presentando recelos frente al tema, lo más probable es que aún requiera de más tiempo para madurar la idea, ajustar politicas y procesos al interior de la compañía. No se recomienda en estos casos, forzar el proceso.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
3. 4. Frente al tema de inclusión laboral de personas sordas, las empresas aún piensan que los procesos se pueden dar sin un ajuste fundamental para esta población, como lo son los servicios de interpretación de lengua de señas, utilizando en muchos casos compañeros que no tienen un adecuado manejo de lengua de señas. Se han encontrado casos de personas con varios meses de vinculación, que no han pasado por un proceso de inducción a la empresa y a su puesto de trabajo, ávidas de tener conocimiento básico sobre las características de sus contratos, y los beneficios adicionales que podrían llegar a tener.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
4. 3. Una de las desventajas que presenta la población con discapacidad es la falta de formación técnica y de experiencia laboral. Adicionalmente, una de las barreras que existen en la inclusión laboral son los temores y paradigmas del empresario frente al tema. La posibilidad que ofrece el Sena a la población de adquirir una formación técnica (en especial sintonizada con las necesidades del mercado laboral) y de ser contratado por una empresa como aprendiz, le brinda la posibilidad de adquirir experiencia laboral. Al mismo tiempo, esto se convierte para el empresario en una oportunidad para aprender sobre el tema, despejar dudas y temores, y le permite evaluar y monitorear a la persona para una futura contratación. Sin embargo, una empresa que realmente quiere convertirse en inclusiva, debe dar el paso hacia ofrecer otro tipo de contratación, que le permita a estas personas llevar a cabo su proyecto de vida. De lo contrario, se puede convertir en una solución pasajera para la población	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
5. 2. El proceso que se adelanta para definir los ajustes necesarios para que el SENA sea una entidad más accesible, debería contar con mayor conocimiento y direccionamiento del Ministerio relacionado con esta entidad.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
6. 1. Las políticas institucionales del SENA, exigen que en los programas de formación titulada solicitados por diferentes comunidades y/o poblaciones, los aprendices cuenten previamente con el patrocinio de empresas; es importante flexibilizar esta norma, en la medida que la apertura del sector empresarial hacia el tema de inclusión, en este caso, de personas con discapacidad, se está haciendo poco a poco. Según algunas experiencias, los empresarios se sienten más seguros de patrocinar a personas con discapacidad, cuando evidencian que el SENA ya los recibió como aprendices.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo