Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO (FINAL)

ENERO 2015 - JUNIO 2015

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

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

Nro. Proyecto: CO-M1033 - Proyecto No.: ATN/ME-11368-CO

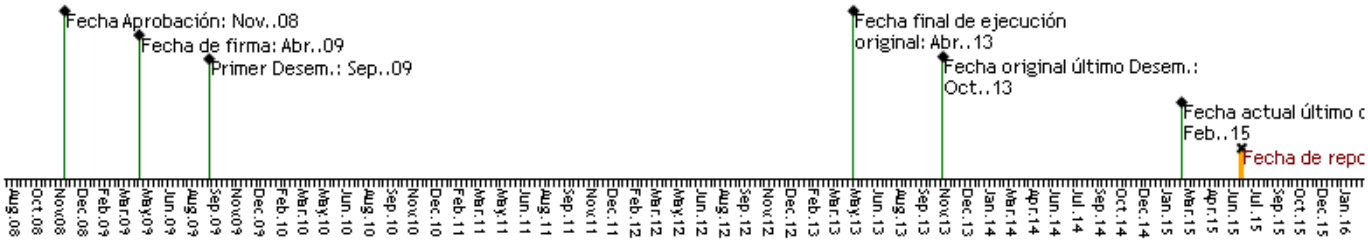
Propósito: Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial.

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

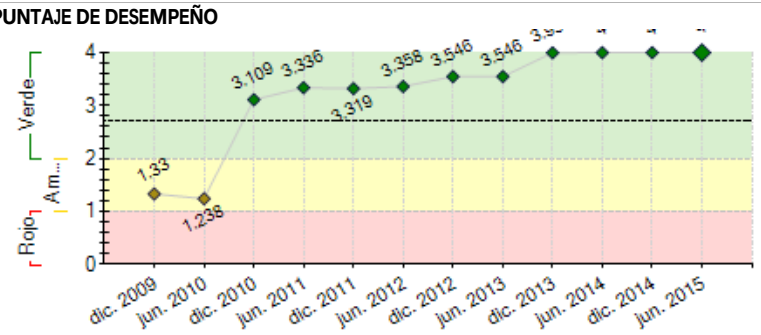
CICLO DEL PROYECTO



RECURSOS

	Aprobado	Cancelado	Desembolsado
FOMIN	$1,700,000.00	$8,618.00	$1,691,382.00
Contrapartida	$1,530,000.00	$0.00	$1,455,320.00

PUNTAJE DE DESEMPEÑO



----- Promedio desempeño FOMIN

SECCIÓN 2: RESULTADOS Y LOGROS

Desempeño del proyecto una vez terminado

1 Amplio cumplimiento de metas y resultados adicionales a los esperados. **2** Contribución al mejoramiento de la calidad de vida de un importante número de personas con discapacidad y a la economía de un grupo de empresas. **3** Construcción, bajo un proceso participativo del Modelo de inclusión laboral acorde con la realidad colombiana y basada en la Convención ONU. **4** Generación de herramientas conceptuales y metodologías para la cualificación de entidades y funcionarios. **5** Fortalecimiento institucional de entidades especializadas. **6** Generación de redes locales y estrategias de articulación, que perdurarán más allá de culminado el Convenio. **7** Cualificación de los procesos de formación para el trabajo y asesoría al SENA en la construcción de su Política institucional en discapacidad. **8** Asistencia técnica a la Unidad del Servicio Público de Empleo y a su red de prestadores de servicios, en las cuatro ciudades de influencia del Programa. **9** Incidencia en legislación y Política Pública. **10** Aportes jurídicos y de gestión para eliminar las barreras en materia de inclusión laboral. **11** El Programa recibió varios reconocimientos, participó como conferencista en eventos internacionales, y se posicionó como principal referente a nivel nacional. **12** El Programa fue objeto de visitas de diferentes organismos que se encuentran interesados en su asesoría. **13** Los Socios le darán continuidad al Programa y definieron nuevos recursos para gestionar réplicas a nivel nacional. **14** El evento de cierre denominado Pacto de Productividad "Progresivo" contó con la participación del Ministro de Trabajo y de 450 personas (113 funcionarios de entidades públicas del orden local y nacional, 103 empresarios, 61 representantes de movimientos asociativos y 42 de Cajas de Compensación Familiar). De igual forma se hizo un cubrimiento especial por diferentes medios de comunicación del país y se contó con el servicio de streaming para mayor cobertura. Los asistentes hicieron un balance positivo del evento, reconociendo los resultados que deja al país una iniciativa como Pacto de Productividad, la cual ha generado una amplia movilización empresarial, sinergias y articulaciones entre diferentes actores públicos y privados, así como una nueva forma de abordar la inclusión laboral de las Personas con discapacidad. **15** El Programa iniciará un proyecto de transferencia de conocimientos SUR – SUR a la Unidad de Servicio Público de Empleo y a 131 de sus centros a nivel nacional (400 funcionarios).

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

El programa presentó impacto sistémico **EXTRAORDINARIO** y de transformación social sin precedentes en materia de discapacidad en Colombia. De hecho, los resultados e impactos más importantes del programa fueron:

1.- Estableció alianzas y redes institucionales público/privadas (clústeres sociales) en Bogotá, Medellín, Cali y Pereira, orientadas a ofrecer información, orientación, apoyo, acompañamiento y entrenamiento efectivo para las personas con discapacidad (para el desarrollo de competencias gruesas y livianas), lo que maximiza y potencializa los procesos de empleabilidad formal y estable.

2.- El programa, por primera vez en la historia de la discapacidad en Colombia, hizo posible que se reunieran y pusieran a trabajar en una red activa y efectiva (a través de mesas de trabajo nacional y regionales) los actores públicos y privados más relevantes con el objetivo de apoyar la vinculación laboral de personas con discapacidad: Presidencia de la República (Agencia Presidencial para la Cooperación Internacional APC), Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Fundación Saldarriaga Concha, Fundación Corona, Cajas de Compensación Familiar (Cafam, Comfenalco - Antioquia, Comfandi y Comfamiliar - Risaralda), Gremios empresariales (ANDI, ACOPI y FENALCO), Confederación de Cámaras de Comercio CONFECAMARAS, Red Pacto Global Colombia, Instituciones prestadoras de servicios de rehabilitación y educación, Empresas privadas y Movimientos asociativos de personas con discapacidad tanto locales como nacionales.

3.- Construyó para el país, de manera participativa, un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad.

4.- Suministró información, orientación y oportunidades laborales a la población con discapacidad.

5.- Informó a más de 1.500 empresas sobre la importancia y beneficios de la inclusión laboral de las persona con discapacidad para el país.

6.- Brindó asesoría a procesos de formación para el trabajo de 1.116 personas con discapacidad en modalidades de formación complementaria, técnica y tecnológica.

7.- Fortaleció organizaciones públicas como el Ministerio del Trabajo, el SENA y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

8.- Cualificó a 40 entidades prestadoras de servicios de rehabilitación (prestadoras de servicios) que recibieron acompañamiento para el fortalecimiento de sus procesos internos, orientados a crear y/o fortalecer sus procesos de empleabilidad (inclusión laboral).

9.- Cualificó a 11 Agencias y Centros de Empleo del SENA, Cajas de Compensación y Alcaldías, responsables de la intermediación laboral.

10.- Identificó, asesoró y movilizó a 192 empresas del sector privado (grandes, medianas y pequeñas compañías) que generaron y ofreciesen opciones laborales para personas con discapacidad.

11.- Generó 721 contratos de aprendizaje y contratos de trabajo para personas con discapacidad, encontrándose la mayoría de ellos en situación de pobreza y extrema vulnerabilidad.

12.- Mejoró la calidad de vida (emocional y material) de las personas con discapacidad que fueron contratadas laboralmente. Por extensión, también se vieron beneficiadas las familias de estas personas.

13.- Las empresas que contrataron personas con discapacidad obtuvieron beneficios en reputación, visibilidad, clima organizacional, productividad y descuentos tributarios.

14.- Aportó a la construcción de política y legislación pública, orientada a reducir barreras y facilitar la inclusión económica y social de personas con discapacidad en Colombia. De hecho, aportó para la expedición de: i) ley antitrámites 0019 del 2012; ii) ley 1618 de febrero de 2013, por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad; iii) construcción de la Política Pública Nacional en discapacidad e inclusión social del Consejo Nacional de Política Económica y Social del Departamento Nacional de Planeación (documento CONPES 166 de diciembre de 2013); iv) aportes jurídicos y técnicos relevantes para la eliminación de las barreras normativas que tiene el país en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad; v) asesoró la construcción de la Política institucional de discapacidad del SENA (Resolución 1726 de agosto 2014).

15.- Contribuyó al desarrollo de la intermediación laboral inclusiva en el país. El modelo generado, viene siendo adaptado para otros tipos de población vulnerable. El programa NEO es uno de los beneficiarios.

16.- Produjo resultados adicionales y mejores que los esperados. No se conformó con hacer las tareas que le habían encomendado originalmente. De una manera esforzada, persistente, competente y comprometida, el equipo a cargo fue mejorando el diseño original dentro del propósito de cumplir más efectivamente sus objetivos en busca de ampliar y fortalecer las oportunidades de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

17.- El programa cumplió a cabalidad con el fin, propósito, objetivos y estrategia acordados. Alcanzando y superando las metas e indicadores previstos. Incorporó otras actividades y resultados no previstos originalmente, produciendo resultados adicionales y mejores de lo esperado.

18.- El programa ha sido tomado como modelo y referente nacional e internacional en materia de empleo para personas con discapacidad y/o para otro tipo de población vulnerable (mujeres cabeza de hogar, jóvenes, personas en situación de pobreza, etc.).

19.- El programa ha sido objeto de múltiples visitas por parte de organismos que se encuentran interesados en su réplica dentro y/o fuera del país.

20.- Durante los últimos tres años, el programa obtuvo reconocimientos nacionales e internacionales, tales como:

- El Ministerio de Salud y Protección Social y la "Estrategia Colombia Inclusiva" seleccionaron el programa Pacto de Productividad como la experiencia ganadora en la categoría de buenas prácticas de cobertura nacional. El reconocimiento se llevó a cabo el 3 de diciembre de 2014, en el marco de la conmemoración del día internacional de las personas con discapacidad.

- Galardón de la Sociedad para Todos al Desarrollo Inclusivo (2010).

- Reconocimiento como buena práctica en la estrategia "Colombia Inclusiva" del Ministerio de Salud y Protección Social (2012).

- Reconocimiento como buena práctica para el III Congreso Pacto Global (Global Compact) "Liderazgo en la Construcción de Desarrollo Sostenible" (en el año 2013).

- Primer puesto en el Encuentro nacional de experiencias exitosas en generación de empleo y empresas, otorgado por el Ministerio de Trabajo a través de la Subdirección de Subsidio Familiar (en el año 2013).

- Seleccionado como buena práctica para el IV Congreso Pacto Global (Global Compact) "Arquitectos de un Mundo Mejor" (2014), atendiendo criterios de contribución, impacto, replicabilidad, innovación y alianzas transformadoras para el país.

Finalmente, el programa nos ha ratificado que las Alianzas y Redes Público Privadas son el camino para solucionar problemas sociales y aportan en mejorar la calidad de vida de nuestros ciudadanos.

Evaluación final

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

Evaluación final

SECCIÓN 3: INDICADORES

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.

	Indicadores	Línea de base	Planificado	Logrado	Porcentaje
R.1	Empresas que se han vinculado a PCD a través de trabajos formales.	0	100	142	142 %
R.2	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	1	100 %
R.3	PCD que han participado en el Programa y cuentan con un empleo formal.	0	500	613	123 %

Clasificación:

Componente 1: Movilización del sector empresarial.

Peso: 7%

Clasificación:

C1.I1	Empresas industriales, comerciales y de servicios que han sido sensibilizadas.	0	300		387 %
C1.I2	Empresas que han generado empleos u oportunidades de trabajo para PCD.	0	100	0	142 %

Componente 2: Fortalecimiento de las instituciones de rehabilitación.

Peso: 23%

Clasificación:

C2.I1	Profesionales que se han formado en el programa de Fortalecimiento Técnico.	0	200	150	290 %
C2.I2	Instituciones que se suscriben al modelo de inclusión laboral.	0	20	1	105 %
C2.I3	Instituciones de inclusión laboral que culminan el curso de Fortalecimiento Técnico.	0	40	5	110 %
C2.I4	Porcentaje alcanzado de implementación del modelo por parte de las instituciones.	0	80	60	100 %
C2.I5	Instituciones que inician la segunda etapa del proceso del Fortalecimiento Técnico.	0	30	2	160 %
C2.I6	Porcentaje de instituciones que alcanzan mejoras a partir de los planes de fortalecimiento	0	70	10	100 %

Componente 3: Capacitación para la inclusión laboral.

Peso: 52%

Clasificación:

C3.I1	PCD que han iniciado procesos de formación para el trabajo.	0	1000	135	112 %
C3.I2	PCD que han sido capacitadas para el empleo.	0	1000	15	112 %
C3.I3	Formadores capacitados para trabajar con PCD.	0	200		260 %

Componente 4: Articulación, difusión y diseminación del Programa.

Peso: 18%

Clasificación:

C4.I1	Documento "Modelo de inclusión laboral basado en el modelo social de discapacidad y la Convención de Naciones Unidas"	0	1	1	100 %
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	100 %
C4.I3	Planes de desarrollo local acordados con las autoridades, que incluyen estrategias para la inclusión laboral de PCD y/o incidencia en políticas públicas o agendas del Gobierno.	0	4	24	100 %
C4.I4	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	1	360 %
C4.I5	Funcionarios del Ministerio de Trabajo 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	2000	1,310 %

Componente 0:

Peso: 0%

Clasificación:

Componente 0:

Peso: 0%

Clasificación:

Componente 0:

Peso: 0%

Clasificación:

	Hitos	Planificado	Fecha Vencimiento	Logrado	Fecha en que se logró	Estado
H0	Condiciones previas	1	Oct. 2009	7	Ago. 2009	Logrado
H2	[*] Instituciones de inclusión laboral que han participado en el curso de fortalecimiento técnico.	40	Dic. 2011	40	Dic. 2011	Logrado
H1	Empresas comprometidas en participar en el programa	50	Dic. 2011	59	Dic. 2011	Logrado
H3	Personas con discapacidad inscritas en los programas de formación	600	Jun. 2012	624	Jun. 2012	Logrado
H5	Instituciones que implementan su plan de mejoramiento	30	Dic. 2012	37	Dic. 2012	Logrado
H4	Personas con discapacidad vinculadas al sector empresarial (Aprendices Sena contratados laboralmente).	150	Dic. 2012	202	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	Abr. 2014	317	Oct. 2013	Logrado

[*] 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 CRÍTICOS GESTIONADOS DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Baja **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 5 **RIESGOS VIGENTES:** 0 **RIESGOS NO VIGENTES:** 1 **RIESGOS MITIGADOS:** 4

SECCIÓN 5: SOSTENIBILIDAD

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

Todos los organismos públicos y privados que han tomado parte en el programa han ratificado su compromiso por mantener activa la alianza y por hacer nuevos aportes en efectivo y en especie. La Fundación Corona (organismo ejecutor) viene financiando de sus propios recursos la unidad ejecutora del programa. Se prevé la firma de nuevos acuerdos/convenios con nuevos socios del programa con el objetivo de implemenarlo a otras regiones del país. El FOMIN financiará una operación para la transferencia de conocimiento a la Unidad administrativa Especial del Servicio Público de Empleo y a 131 de sus prestadores de servicios, lo que generará un impacto mayor y aumento de cobertura en todo el territorio nacional.

FACTORES CRÍTICOS QUE PUEDEN AFECTAR LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

[No se reportaron factores para este período]

Acciones implementadas relativas a la sostenibilidad:

Los resultados que ha generado el Programa les abren las puertas a estrategias serias de sostenibilidad y réplica con las que se espera llegar a otros rincones del país y de Latinoamérica. Otros logros significativos han tenido que ver con la gestión realizada para que el tema de la inclusión laboral sea visible en el país, especialmente por parte de actores públicos que son clave para dar sostenibilidad al Modelo propuesto. Desde el Programa Pacto de Productividad, se viene haciendo acompañamiento a Ministerios, Gremios, Alcaldías, Gobernaciones, entre otras entidades, así como un trabajo cercano con los principales grupos asociativos y representativos de personas con discapacidad, para orientar la construcción de políticas públicas y/o estrategias de articulación que logren poner sobre la mesa la problemática del empleo de este grupo poblacional. Así se busca que, en consecuencia, sean beneficiadas más de millón y medio de personas con discapacidad que, según datos oficiales, están en edad para trabajar pero requieren el desarrollo de competencias blandas y técnicas, ambientes laborales inclusivos y alternativas que respondan a sus propios proyectos de vida.

Plan de Sostenibilidad

SECCIÓN 6: CONOCIMIENTO

Lecciones Aprendidas	Relativo a	Autor
1. El contar con un equipo de trabajo y consultores comprometidos con la visión del proyecto fue uno de los factores claves para el cumplimiento de los objetivos e indicadores.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
2. Es importante que el equipo de consultores base del Proyecto este contratado hasta los últimos meses de ejecución del convenio, lo que evitaría desgastes y esfuerzos adicionales en la unidad administrativa del mismo para el cierre de dicho convenio.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
3. Los eventos de cierre de proyectos como este deben ser tomados como una actividad dentro del desarrollo del mismo, dado que es un espacio para darse a conocer ante otros actores interesados y futuros socios y/o cooperantes, facilitando así la continuidad y sostenibilidad del mismo.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
4. Cuando un Proyecto es de largo alcance, como Pacto de Productividad cuya implementación se llevó a cabo en cinco años, es importante en algún momento de su desarrollo, previo al cierre, identificar cual puede ser el rol de entidades nacientes o que se acercan al mismo en su última etapa; de esta manera se abre mayor espacio a una articulación con actores que puedan figurar incluso con mucho más liderazgo que quienes estuvieron desde el principio, debido a su verdadero interés o aporte en el tema de inclusión laboral. Este acercamiento debe prever que en muchos casos, la nueva entidad relacionada requiere de mayor acompañamiento en tiempo por parte del equipo ejecutor, tiempo que no está previsto.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
5. La clave del éxito de los procesos de transferencia de conocimiento en términos de la sostenibilidad del Modelo, está dado en gran medida por el compromiso explícito de los niveles de alta dirección de las organizaciones. Para futuras fases del Programa será necesario reforzar los compromisos y el rol de los socios locales, transformándose en protagonistas del proceso mediante la apropiación del know how y la gestión de nuevos aliados y escenarios de implementación.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo

Indique cuáles son los principales productos, dónde se encuentran y cómo podrían aplicarse o "compartirse" con otras entidades o proyectos similares.

Todos adjuntos y disponibles

Productos principales del proyecto

[Jun. 2010] Documento de Buenas Practicas (Lessons learned/best practices)
Autor: ProyectaAsociación colombiana de profesionales, técnicos y tecnólogosGermán Cárdenas GonzálezDean LermenCoordinado porAlejandra C. León Rodíguez

[Oct. 2010] Diagnóstico de Barreras (Lessons learned/best practices)
Autor: Esperanza Rodríguez Ferro

[Mar. 2011] Módulo Andragogía (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Manual del Participante Andragogía (Marketing materials/communication)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Presentación Análisis Instituciones (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Análisis General de Instituciones (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Informe Evaluación Intermedia - Inclusión Laboral (Handbooks/Procedure guides)
Autor: Germán Barragán Agudelo, Claudia Hernández Peña, Ramón Morales, Ángela Posse Velásquez, Paulina Ramírez de Abella, Sandra Jimena Rodríguez Plazas

[Mar. 2011] Informe Evaluación Intermedia - Inclusión Laboral (Handbooks/Procedure guides)
Autor: Germán Barragán Agudelo, Claudia Hernández Peña, Ramón Morales, Ángela Posse Velásquez, Paulina Ramírez de Abella, Sandra Jimena Rodríguez Plazas

[Mar. 2011] Módulo Relacionamiento y Excelencia (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Manual del Participante Relacionamiento y Excelencia (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de productividad

[Mar. 2011] Unidad Didáctica Relacionamiento y Excelencia (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Premisas Modelo Inclusión Laboral (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Criterios Generales de Atención de las Entidades de Rehabilitación (Case studies)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Unidad Didáctica Andragogía (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Módulo Formación para el Trabajo (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Unidad Didáctica Ajustes Razonables (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Módulo Análisis de la Empresa y la Oferta (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Módulo de Acompañamiento (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Módulo Sensibilización (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Unidad Didáctica Sensibilización (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Manual del Participante Sensibilización (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Manual del Participante Introducción (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Unidad Didáctica Introducción (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Módulo Premisas y Generalidades (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Manual del Participante Legislación (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Unidad Didáctica Legislación (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Módulo Vinculación (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Módulo Perfilamiento del Individuo (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Manual del Participante Perfilamiento del Individuo (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Mar. 2011] Unidad Didáctica Perfilamiento del Individuo (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Manual del Participante Monitoreo y Evaluación (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Módulo de Monitoreo y Evaluación (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Unidad Didáctica Monitoreo y Evaluación (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Manual del Participante Vinculación (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Manual del Participante- Acompañamiento (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Unidad Didáctica Acompañamiento (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Manual del Participante Ajustes (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Manual del participante empresa y oferta (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Manual del participante Formación para el Trabajo (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Unidad Didáctica Formación para el Trabajo (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Unidad Didáctica Empresa y Oferta (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Unidad Didáctica Vinculación (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Programa de Formación a Operadores (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Abr. 2011] Módulo Ajustes Razonables (Methodologies/training materials)
Autor: Pacto de Productividad

[Jul. 2011] Personas con discapacidad cognitiva quieren 'derribar' barreras laborales (Marketing materials/communication)
Autor: Vanguardia Liberal.com

[Oct. 2011] Metro de Medellín, sin barreras (Marketing materials/communication)
Autor: La Metro

[Dic. 2011] Documento de soporte conceptual, metodológico y práctico sobre Diagnóstico y plan de ajuste empresarial para facilitar los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad (Technical publications)
Autor: Programa Pacto de Productividad

[Dic. 2012] Diagnóstico empresarial por barreras de las empresas vinculadas al Programa de inclusión laboral en las cuatro ciudades (Bogotá, Cali, Medellín y Pereira) (Case studies)
Autor: Programa Pacto de Productividad

[Abr. 2013] Diagnostico en el sector empresarial (Methodologies/training materials)
Autor: Jineth Andrea Soto –BogotáOlga Lucia Cortes Páez –MedellínMaría Zoraida Santacruz Benavides –CaliGloria Constanza López Mazuera –Pereira

[May. 2013] Documento de consulta para empresarios e instituciones (Technical publications)
Autor: Programa Pacto de Productividad

[Jun. 2013] Producto Final Consultoría Normatividad (Technical publications)
Autor: Andrea ParraJulio Cesár MarínezDean Lermen

[Jul. 2013] Cali. Aprendices Pre prensa digital (Lessons learned/best practices)
Autor: Programa Pacto de Productividad

[Dic. 2013] Marco normativo sobre inclusión laboral de personas con discapacidad: percepciones, problemas y recomendaciones (Technical publications)
Autor: Programa Pacto de ProductividadAndrea ParraDean LermenJulio César MartinezConsultores

[Ene. 2014] Canal youtube Vídeos Programa Pacto de productividad (Methodologies/training materials)
Autor: Programa Pacto de Productividad

[Feb. 2014] Hoja de Proyecto "Pacto de Productividad" (Other)
Autor: Fundación Corona

[Mar. 2014] Consultoría para la Gestión del Modelo de inclusión laboral del Programa Pacto de Productividad (Technical publications)
Autor: Programa Pacto de ProductividadGiovanni RedondoAlejandra LeónGermán Barragán

[Jun. 2014] Cursos de Formación - Link (Other)
Autor: Fundación Corona

[Jun. 2014] Consultoria diagnóstico y asesoría a empresas (Methodologies/training materials)
Autor: Programa Pacto de ProductividadJineth Andrea SotoOlga Lucía CortesMaría Zoraida SantacruzGloria Constanza LópezConsultores

[Jun. 2014] Administración del Aula Virtual (Methodologies/training materials)
Autor: Programa Pacto de Productividad - Giovanni Redondo Consultor

[Jun. 2014] Ajustes a Pruebas Psictécnicas (Technical publications)
Autor: Programa Pacto de ProductividadSandra Patricia Alvarez FrancoSolage PrietoDean Lermen Gonzalez

[Sep. 2014] Informe de Evaluación Final Pacto de Productividad (Case studies)
Autor: Programa Pacto de productividadLuis Alejandro Bernal

[Oct. 2014] Infografias Pacto de Productividad (Technical publications)
Autor: Programa Pacto de Productividad - Empresa Punto Aparte

[Oct. 2014] Premian modelo de inclusión laboral para discapacitados (Other)
Autor: El tiempo

[Nov. 2014] Corona realiza programa de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva (Other)
Autor: Revsita RS

[Nov. 2014] Corona incluye en su nómina personas con discapacidad auditiva (Other)
Autor: Notingenio

[Dic. 2014] Cali busca ser una ciudad incluyente con las personas con discapacidad (Other)
Autor: El País

[Dic. 2014] Hoja de Proyectos Programa Pacto de Productividad (Technical publications)
Autor: Programa Pacto de Productividad

[Mar. 2015] Ajuste a pruebas psicotécnicas - EROSK (Methodologies/training materials)
Autor: Programa Pacto de ProductividadLyda Solange PrietoArislady PrietoHector Mafla

[Mar. 2015] Consultoria propuesta tipo - sosteniblidad y réplica (Methodologies/training materials)
Autor: Programa Pacto de ProductividadGiovanni RedondoSandra ÁlvarezElsy RodriguezAndrea Muñetón

[Abr. 2015] Evento cierre Programa Pacto de Productividad (Other)
Autor: Programa Pacto de Productividad

[Abr. 2015] Gestión del conocimiento (Lessons learned/best practices)
Autor: Programa Pacto de Productividad

SECCIÓN 7: DOCUMENTOS		
11/NOV./2008	Memorando de Donantes	[http://www.fomin.org/file.aspx?DOCNUM=1772448]
21/JUL./2011	Informe de Evaluación Intermedia	[http://www.fomin.org/file.aspx?DOCNUM=36298018]
12/MAY./2015	Informe de Evaluación Final	[http://www.fomin.org/file.aspx?DOCNUM=39625866]
	Ficha del proyecto	http://apps.fomin.org/public/psr/projectprofile.aspx?proj=CO-M1033&lg=SP