Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

JULIO 2014 - DICIEMBRE 2014

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

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

Número de proyecto: CO-M1033 - Nro. Operación: ATN/ME-11368-CO

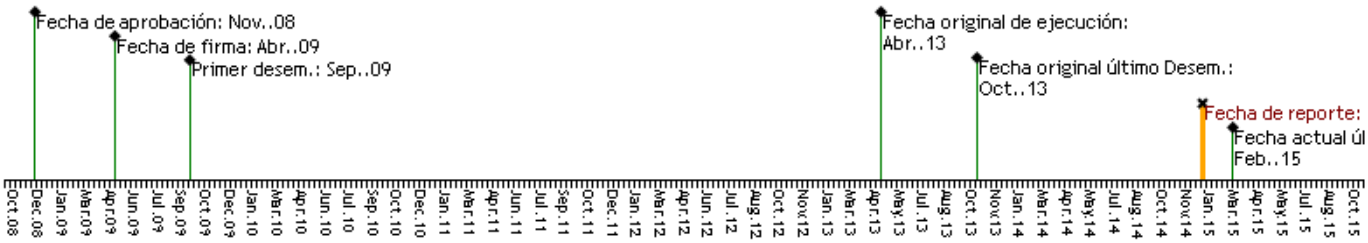
Resultado: Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial.

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

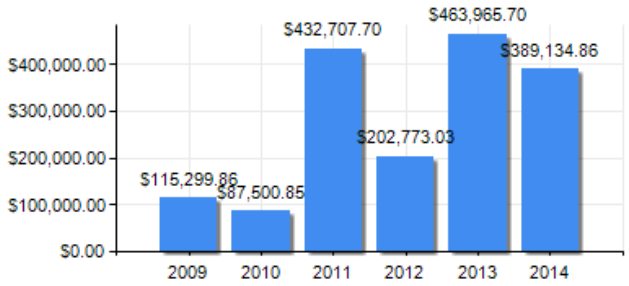
Agencia ejecutora: FUNDACION CORONA

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

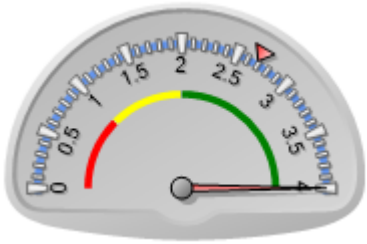
CRONOLOGÍA DE EVENTOS



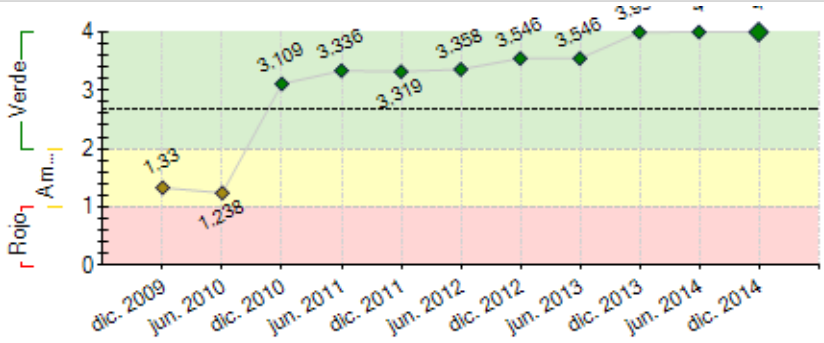
RECURSOS



PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 4
Promedio FOMIN: 2.69

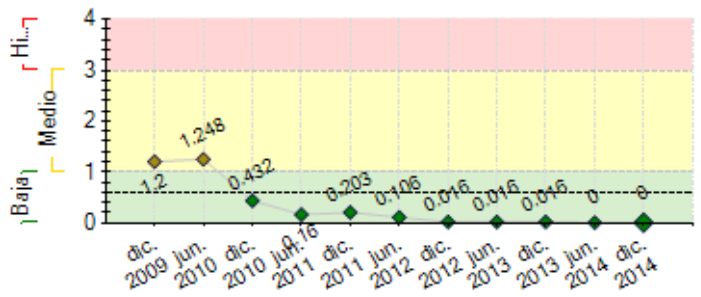


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	
Adquisiciones:	
Capacidad Técnica:	



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.599

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

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 PCD y a la economía de un grupo de empresas. **3** Construcción, bajo un proceso participativo del Modelo de inclusión laboral para PCD acorde con la realidad colombiana y basado 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 Administrativa del Servicio de Empleo del Ministerio del Trabajo 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 la gestión de réplicas a nivel nacional.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Este programa presenta impacto sistémico **EXTRAORDINARIO** y sin precedentes en Colombia: i) construyó un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad de manera participativa, ii) suministró información, formación, y oportunidades laborales para la población con discapacidad beneficiaria y sus familias, iii) fortaleció organizaciones públicas como el Ministerio de trabajo, el SENA y los Centro Públicos de Empleo, iv) potenció organizaciones no gubernamentales prestadoras de servicios de rehabilitación y educación para personas con discapacidad, v) las empresas que asesoró, y que vincularon personas con discapacidad, obtuvieron beneficios tanto en productividad, posicionamiento y clima organizacional, como económicos vía los beneficios tributarios existentes, vi) aportó para el desarrollo de la intermediación laboral inclusiva en el país, y vii) aportó efectivamente en la expedición de política pública orientada a reducir barreras y facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad; contribuyendo así a su desarrollo económico y social.

Es también importante indicar que el programa cumplió a cabalidad con el fin, propósito, objetivos y estrategia acordados. Alcanzó y superó las metas e indicadores previstos. Incorporó otras actividades y resultados no previstos originalmente, produciendo resultados adicionales y mejores de lo esperado.

El programa, por primera vez en la historia de la discapacidad en Colombia, hizo possible 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.

Los productos, resultados e impactos más importantes del programa son:

1.- Informó a más de 1.500 empresas sobre la importancia y beneficios de la inclusión laboral de las persona con discapacidad para el país, asesoró de manera directa a 192 empresas del sector privado (grandes, medianas y pequeñas compañías) que generaron 721 oportunidades de vincularon al ámbito laboral a través de contratos de aprendizajes y contratos laborales de personas con discapacidad, encontrándose la mayoría de esta población en situación de pobreza y extrema vulnerabilidad.

2.- Brindó asesoría a procesos de formación para el trabajo de 1.116 personas con discapacidad en modalidades de formación complementaria, técnica y tecnológica. Así mismo, 55 instituciones prestadoras de servicios recibieron acompañamiento para el fortalecimiento de sus procesos internos, orientados a crear y/o fortalecer sus procesos de empleabilidad (inclusión laboral).

3.- Estableció alianzas y redes institucionales público/privadas 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.

4.- Incidió para que la ley antitrámites 0019 del 2012 se aclarará una de las barreras normativas existentes; igualmente hizo aportes importantes al articulado de la Ley 1618 de febrero de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Así mismo, el Programa participó en la construcción de la Política Pública Nacional en discapacidad e inclusión social del Consejo Nacional de Política Económica y Social del Departamento Nacional de Planeación (CONPES No. 166 de diciembre de 2013).

5.- Hizo 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, y asesoró la construcción de la Política institucional de discapacidad del SENA (Resolución 1726 de agosto 2014).

6.- 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.

7.- Produjo impacto en la calidad de vida emocional y material de decenas de personas con discapacidad y sus familias y en la economía de las empresas que vincularon personas con discapacidad.

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.). Adicionalmente, ha sido objeto de múltiples visitas por parte de organismos que se encuentran interesados en su réplica dentro y/o fuera del país. De hecho, 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 en todo el territorio nacional.

Durante el 2014, 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.

El programa ha obtenido otros reconocimientos nacionales e internacionales, tales como:

- - Galardón de la Sociedad para Todos al Desarrollo Inclusivo (2010).
- - Buena práctica en la estrategia "Colombia Inclusiva" del Ministerio de Salud y Protección Social (2012).
- - Buena práctica para el III Congreso Pacto Global "Liderazgo en la Construcción de Desarrollo Sostenible" (2013).
- - Experiencia exitosa en generación de empleo, otorgado por el Ministerio de Trabajo a través de la Subdirección de Subsidio Familiar (2013).
- - Buena práctica para el IV Congreso Pacto Global "Arquitectos de un Mundo Mejor" (2014), atendiendo criterios de contribución, impacto, replicabilidad, innovación y alianzas transformadoras para el país.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

LOGROS: A) El Programa culminó con éxito todas sus actividades, beneficiando a: Empresas: 1.176 sensibilizadas en eventos, 341 empresas visitadas y 192 vinculadas a procesos de asesoría (incluye capacitación a 3.421 empleados entre directivos y colaboradores);Entidades:55 instituciones prestadoras de servicios fortalecidas técnicamente (368 profesionales capacitados); Capacitación de funcionarios del SENA, Cajas de Compensación Familiar y otras entidades de formación a través de talleres presenciales (267 Instructores, 177 Personal administrativo y 76 Orientadores ocupacionales (total:520 personas capacitadas). Personas con discapacidad:1.116 recibieron asesoría en procesos de formación para el trabajo y 613 fueron vinculadas al ámbito laboral a través de contratos de aprendizaje y contratos laborales. **B)** Diseño y puesta en funcionamiento de un aula virtual de formación en inclusión laboral. **C)** Ajuste de pruebas psicotécnicas para personas sordas y personas ciegas. **D)** Diseño del modelo de sostenibilidad y réplica. **E)** El Programa se presentó a la convocatoria de Transferencia de conocimiento Sur-Sur en alianza con la Unidad Administrativa del Servicio de Empleo del Ministerio del Trabajo, dicho proyecto tendrá cubrimiento e impacto nacional. **F)** Se han diseñado y presentado varias propuestas de réplicas parciales o totales del Modelo. **ÉNFASIS:A)** Realización del evento final para presentación de resultados. **B)** Realización de los procesos de cierres administrativos del Convenio.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
Los retos del programa para el futuro inmediato son:

1.- Culminar de sistematizar y documentar el Modelo desarrollado a través del Programa. Presentar formalmente al Banco la sistematización y colgar la última versión de productos en el PSR.

2.- Concretar y presentar la estrategia de sostenibilidad y de réplica para llegar a otras regiones del país.

3.- Difundir y divulgar (a través de diferentes medios de comunicación a nivel nacional y regional) los resultados e impactos del Programa.

4.- Llevar a cabo un evento extraordinario de cierre del convenio y proyección futura del mismo.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

		Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planeado	Logrado	Estado
Resultado: 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.	**R.1**	Empresas que se han vinculado a PCD a través de trabajos formales.	0	35			100	142	
				Feb. 2013			Dic. 2014	Dic. 2014	
	R.2	PCD que han participado en el Programa y cuentan con un empleo formal.	0	150			500	613	
				Ene. 2013			Dic. 2014	Dic. 2014	
	R.3	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	
							Dic. 2014	Dic. 2014	
Componente 1: Movilización del sector empresarial. **Peso:** 7% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C1.I1**	Empresas industriales, comerciales y de servicios que han sido sensibilizadas.	0				300	1162	Finalizado
							Dic. 2014	Dic. 2014	
	C1.I2	Empresas que han generado empleos u oportunidades de trabajo para PCD.	0				100	142	Finalizado
							Dic. 2014	Dic. 2014	
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	44	Finalizado
							Dic. 2012	Jul. 2012	
	C2.I2	Profesionales que se han formado en el programa de Fortalecimiento Técnico.	0				200	579	Finalizado
							Dic. 2014	Dic. 2014	
	C2.I3	Instituciones que inician la segunda etapa del proceso del Fortalecimiento Técnico.	0				30	48	Finalizado
							Dic. 2014	Dic. 2014	
	C2.I4	Porcentaje de instituciones que alcanzan mejoras a partir de los planes de fortalecimiento	0				70	70	Finalizado
							Dic. 2014	Dic. 2014	
	C2.I5	Instituciones que se suscriben al modelo de inclusión laboral.	0				20	21	Finalizado
							Dic. 2014	Dic. 2013	
	C2.I6	Porcentaje alcanzado de implementación del modelo por parte de las instituciones.	0				80	80	Finalizado
							Dic. 2014	Dic. 2014	
Componente 3: Capacitación para la inclusión laboral. **Peso:** 52%	**C3.I1**	Formadores capacitados para trabajar con PCD.	0	100			200	520	Finalizado
			Abr. 2009	Dic. 2013			Dic. 2014	Dic. 2014	
	C3.I2	PCD que han iniciado procesos de formación para el trabajo.	0	200	400		1000	1116	Finalizado
				Sep. 2011	Abr. 2012		Dic. 2014	Dic. 2014	

Clasificación: Muy Satisfactorio	**C3.I3**	PCD que han sido capacitadas para el empleo.	0	700 Dic. 2013			1000 Dic. 2014	1116 Dic. 2014	Finalizado

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 Jun. 2011	18 Jun. 2014	Finalizado
	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 Dic. 2014	1 Dic. 2014	Finalizado
	C4.I3	Documento "Modelo de inclusión laboral basado en el modelo social de discapacidad y la Convención de Naciones Unidas"	0				1 Dic. 2014	1 Dic. 2014	Finalizado
	C4.I4	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 Dic. 2014	131 Dic. 2014	Finalizado
	C4.I5	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 Dic. 2014	4 Dic. 2014	Finalizado

Hitos		Planeado	Fecha de cumplimiento	Logrado	Fecha alcanzada	Estado
H0	Condiciones previas	1	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	Jun. 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	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 MÁS RELEVANTES QUE PUEDEN AFECTAR EL DESEMPEÑO FUTURO

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Baja **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 5 **RIESGOS VIGENTES:** 0 **RIESGOS NO VIGENTES:** 2 **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:

Según las proyecciones de crecimiento en escala, respaldo de socios e interés mostrado por diversos actores de sectores público y privado, el Programa implementará una estrategia de gestión de sostenibilidad y réplica del Modelo de inclusión laboral en escenarios de carácter regional, nacional e internacional. Dicha estrategia tiene cuatro ejes que orientarán su esquema de acción: 1. gestión e incidencia, 2. línea técnica, 3. nuevas implementaciones del Modelo y 4. continuidad y articulación entre los diversos actores y procesos generados. A su vez, estos ejes tendrán unos ámbitos de implementación para el desarrollo de las diversas iniciativas, ellos son: Personas con discapacidad, sector empresarial, educación orientada al trabajo, prestación de servicios de apoyo a la inclusión laboral, intermediación laboral, regulación en torno a la inclusión laboral de Personas con discapacidad y actores de incidencia. Como elementos transversales de la estrategia, estarán la gestión del conocimiento en torno a la calidad de la línea técnica del Modelo y la incidencia en escenarios de política pública relacionados con la inclusión laboral. Anexos adjuntos en el componente C.4 I.3.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. No obstante los avances, aportes e impactos del programa "Pacto de Productividad" en el tema de empleabilidad, subsiste un conjunto de factores que dificultan aún el acceso de las personas con discapacidad a la formación para el trabajo y al trabajo, tales como: i) insuficiente educación primaria, secundaria y universitaria, ii) falta de conocimiento y uso de otro idioma, iii) sobre protección familiar, iv) falta de accesibilidad física de los lugares o medios de formación y/o para el trabajo, entre otros.	Design	Novoa, Carlos Alfonso *[FOMIN]*
2. 10.) En un proyecto de las características del Programa Pacto de Productividad (4 ciudades, 4 componentes, 5 poblaciones y 31 actividades), es necesario contar con recurso humano y tecnológico para la sistematización permanente de la información que se genera.	Design	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
3. 9.) Es necesario soportar los resultados del proyecto con el mismo nivel de importancia, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, lo que permita hacer diferentes lecturas, análisis, seguimiento o replanteamientos más allá de las cifras.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo

4. 8.) Contar con un equipo de trabajo calificado a nivel técnico y con experiencia en el objeto del proyecto, permite un mayor nivel en la ejecución, en el cumplimiento de los indicadores y en la calidad de los servicios que se prestan.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
5. 7.) En un proyecto de la magnitud y estructura de "Pacto de Productividad", que involucra varios socios, un presupuesto significativo y un volumen importante de indicadores y actividades, se hace necesario desarrollar una planificación detallada para el cierre y evaluación final del mismo, en la cual se tenga en cuenta con precisión y suficiente antelación los informes, productos, estadísticas y soportes requeridos. Asi mismo es recomendable tener vinculados contractualmente a los Coordinadores de ciudades o de los Componentes hasta el cierre del Convenio con el BID.	Design	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
6. 6.) En las ciudades donde se cuenta con la presencia de instituciones de inclusión laboral para llevar a cabo procesos de transferencia de conocimiento del Modelo de inclusión laboral, se posibilita un mayor nivel en la capacidad instalada para la atención a la población con discapacidad y a las empresas que quieren y pueden vincularse a éste tipo de iniciativas.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
7. 5.) Las Regionales del Sena, las oficinas del Ministerio del Trabajo, y los Centros Públicos de Empleo que han sido beneficiados de proyectos pilotos por parte de Programas de Inclusión educativa, social y laboral deben contar con recursos y medios para brindar información de avances y actualizaciones de sus prácticas a las otras ciudades que no cuentan con estos proyectos o programas.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
8. 4.) Los entes gubernamentales deben socializar las diferentes leyes que existen en materia de discapacidad a los gremios empresariales, para mantenerlos actualizados y promover la inclusión laboral.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
9. 3.) La Gestión por parte de los entes territoriales es de gran relevancia, para que se designe presupuesto al sector privado, alcaldías, gobernación, ONGs, entre otros; para la atención de las personas con discapacidad frente a varios temas como: educación, salud, empleo y accesibilidad.	Risk	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
10. 2.) Se debe crear una mesa de veeduría con representantes de cada tipo de discapacidad, para asegurar la creación y cumplimiento de políticas de discapacidad Municipal y Departamental en el tema de inclusión social y laboral.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
11. 1.) Los profesionales de las entidades prestadoras de servicios de inclusión laboral se apropiaron de los conocimientos del Modelo de Inclusión Laboral, posterior a la transferencia realizada por el Programa Pacto de Productividad. Sin embargo, las actividades definidas con ellos en la Ruta de Atención a las personas con discapacidad se ha visto interferida por la falta de políticas y recursos, así como por la ambigüedad en la responsabilidad de la gestión, tanto en formación como en empleo y emprendimiento.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo