Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2013 - JUNIO 2013

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

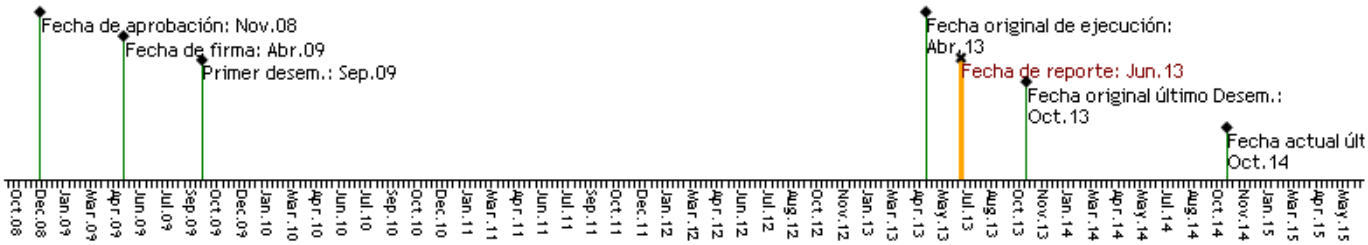
Resultado: Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial.

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

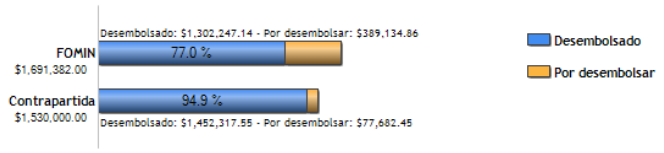
Agencia Ejecutora:

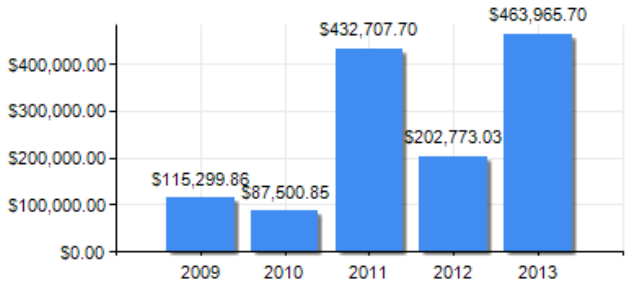
Líder equipo de diseño: Shepherd, Daniel
Líder equipo de supervisión: Novoa, Carlos Alfonso

CRONOLOGÍA DE EVENTOS

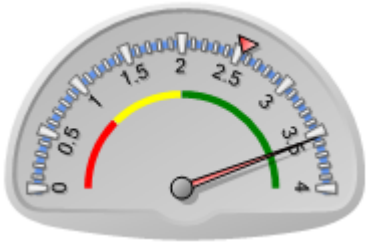


RECURSOS

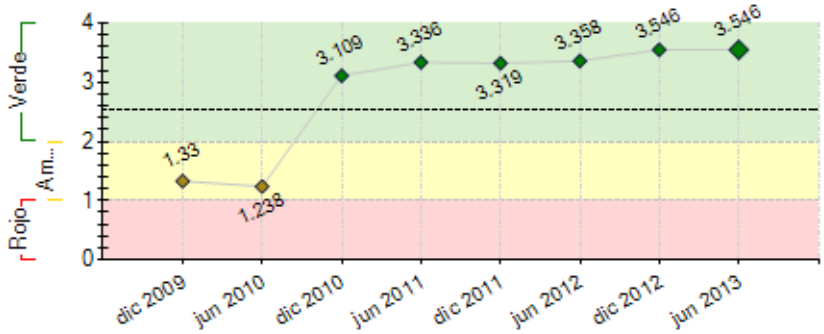




PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 3.546
Promedio FOMIN: 2.54

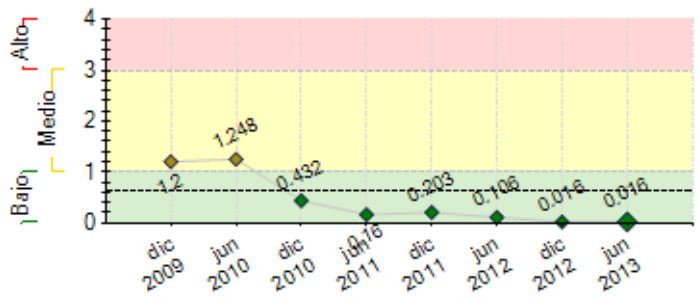


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	
Adquisiciones:	
Capacidad Técnica:	



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.629

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

LOGROS: 1) hacia el cumplimiento del propósito: Validación de la estructura del Modelo de inclusión laboral con actores locales y nacionales. Alianza con Gremios empresariales y Red Pacto Global Colombia. Posicionamiento del Programa a nivel nacional. **2) hacia el cumplimiento de hitos:** Empresas: 1.246 sensibilizadas y 154 vinculadas de 288 visitadas. (incluye capacitación a 1.681 de sus empleados). Entregados 100 diagnósticos empresariales, que facilitan la inclusión laboral. Acompañamiento a 88 empresas en procesos de vinculación laboral efectivos. Instituciones: 53 fortalecidas (304 profesionales). Personas con discapacidad: 792 inscritas en programas de formación para el trabajo, 445 ya certificadas y 298 vinculadas al ámbito laboral a través de contratos de aprendizaje o contratos laborales. **3) hacia el cumplimiento de componentes:** 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 y Análisis y propuesta de ajustes a la normatividad. **RETRASOS:** 1) Tiempo limitado en contratación de personal, auditoría y cumplimiento condiciones previas; Inicio de actividades técnicas hasta finales de 2009. 2) Trámites y tiempos extras por cumplimiento de vigencias fiscales con Entidades del Estado. 3) Aprobación por parte del Comité Directivo de actividades complementarias. Por lo anterior fue necesario gestionar prórroga de 12 meses. **RIESGOS:** no cumplimiento de metas de inclusión laboral por: 1) Falta de apropiación del SENA con el Programa. 2) Falta de medidas aclaratorias por parte de Mintrabajo ante la mala interpretación de la normatividad por parte de las empresas. **PERSPECTIVAS:** altamente optimistas por: 1) Creación de los Centros de empleo en las Cajas de Compensación Familiar Socias. 2) Participación en el diseño de lineamientos técnicos del SENA y del Mintrabajo, así como Incidencia en Política Pública. **ÉNFASIS:** 1) Contratación/seguimiento a consultorías. 2) Transferencia de conocimiento a Instituciones locales. 3) Cumplimiento de metas cuantitativas.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Por primera vez en la historia de la discapacidad en Colombia el programa ha reunido y puesto a trabajar en una red activa y efectiva (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 rehabilitación – movimientos asociativos, empresas privadas, personas con discapacidad y sus familias.

A la fecha, el programa ha movilizado un buen número de empresas que han vinculado laboralmente más de 200 personas con discapacidad que adicionalmente se encuentran en situación de pobreza y extrema vulnerabilidad.

Igualmente, el programa ha capacitado para el trabajo a 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) con lo que se maximizan 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 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. Igualmente, incidió en la ley antitrámites 0019 del 2012.

El programa en la actualidad ha sido tomado como un referente nacional e internacional en materia de empleo para personas con discapacidad. Adicionalmente, es objeto de múltiples estudios y visitas por parte de organismos internacionales que se encuentran interesados en su réplica dentro y fuera del país.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

LOGROS: 1) hacia un sector empresarial inclusivo: se vincularon 31 nuevas empresas al Programa de 44 empresas visitadas; se entregaron 16 diagnósticos empresariales que facilitan la inclusión laboral; 27 nuevas empresas vincularon personas con discapacidad y se logró la vinculación de 96 nuevas personas con discapacidad a través de contratos de aprendizaje o contratos laborales. **2) hacia la cualificación de Instituciones de inclusión laboral:** se culminó la segunda etapa de fortalecimiento técnico con 37 instituciones. **3) hacia el mejoramiento del nivel de formación para el trabajo:** se logró el ingreso de 100 nuevas personas con discapacidad a programas de formación y la certificación de 69 personas. **4) hacia la Incidencia en política pública:** se avanzó en la divulgación de los resultados de la consultoría sobre análisis y propuestas de ajuste a la normatividad en: Comités de laboralistas de la ANDI en las cuatro ciudades; Comité laboral y de Talento Humana de la Cámara de Comercio Colombo Americana y equipo de Directivos del Ministerio del Trabajo. Adicionalmente y dado el posicionamiento del Programa, se recibieron invitaciones para participar en eventos nacionales y regionales: I Foro Internacional gestión social y empresarial para los sobrevivientes de minas-Actívate Colombia; II Congreso iberoamericano de discapacidad; Seleccionados como buena práctica en la estrategia "Colombia Inclusiva"; Invitados a Consulta regional sobre discapacidad y desarrollo (Brasil); Invitados a reunión de especialistas para definir prioridades estratégicas de la agenda regional sobre situación de personas con discapacidad (Chile); Seleccionados como buena práctica en el III Congreso de Pacto Global "Liderazgo en la construcción de desarrollo sostenible". **Dificultades:** Procesos muy lentos a saber: a) El SENA no cuenta con una política para la atención de las personas con discapacidad, lo que ha implicado para el Programa gestiones adicionales a nivel local y nacional, que permitan adelantar las actividades previstas con esta entidad. b) La aprobación de la inclusión de los cursos de formación para instructores dentro del currículum regular del SENA, así como concertar con la entidad todo lo relacionado con esta consultoría, ha tomado mayor tiempo de lo esperado. El cronograma se extendió para el segundo semestre de 2013. **Énfasis para el próximo semestre:** Seguimiento a consultorías vigentes y nuevas contrataciones según cronograma establecido en la prórroga.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
El programa presenta un avance altamente satisfactorio y con alto impacto sistémico en Colombia y sus organizaciones públicas y privadas. Los desafíos para el programa para el próximo semestre son: i) culminar la documentación del modelo y comenzar la fase de réplica del mismo, ii) continuar trabajando en el diseño de la estrategia de sostenibilidad prevista para cuando expire el convenio con el Banco, iii) trabajar en la documentación de los resultados e impactos del programa (cuantitativos y cualitativos) hacia las personas con discapacidad, las empresas y las organizaciones vinculadas.

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.	**P.I1**	Empresas que se han vinculado a PCD a través de trabajos formales.	0	35			100	88	
				Feb 2013			Jun 2014	Jun 2013	
	P.I2	PCD que han participado en el Programa y cuentan con un empleo formal.	0	150			500	298	
				Ene 2013			Jun 2014	Jun 2013	
	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	
							Oct 2013	Mar 2010	
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	664	
							Mar 2013	Jun 2013	
	C1.I2	Empresas que han generado empleos u oportunidades de trabajo para PCD.	0				100	88	
							Jun 2014	Jun 2013	
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	Finalizado
							Dic 2012	Jun 2012	
	C2.I2	Profesionales que se han formado en el curso de Fortalecimiento Técnico.	0				200	271	Finalizado
							Jun 2014	Jun 2013	
	C2.I3	Instituciones que inician la segunda etapa del proceso del Fortalecimiento Técnico.	0				30	37	Finalizado
							Ene 2013	Dic 2012	
	C2.I4	Porcentaje de instituciones que alcanzan mejoras a partir de los planes de fortalecimiento	0				70	0	
							Dic 2013	Mar 2010	
	C2.I5	Instituciones que se suscriben al modelo de inclusión laboral.	0				20		
							Dic 2013	Jun 2013	
	C2.I6	Porcentaje alcanzado de implementación del modelo por parte de las instituciones.	0				80		
							Jun 2014	Jun 2013	
Componente 3: Capacitación para la inclusión laboral. **Peso:** 52% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C3.I1**	Formadores capacitados para trabajar con PCD.	0	100			200	40	
			Abr 2009	Dic 2013			Jun 2014	Jun 2013	
	C3.I2	PCD que han iniciado procesos de formación para el trabajo.	0	200	400		1000	792	
				Sep 2011	Abr 2012		Mar 2014	Jun 2013	
	C3.I3	PCD que han sido capacitadas y certificadas para el empleo.	0	700			1000	453	
				Dic 2013			Jun 2014	Jun 2013	
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	
							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	Finalizado
							Dic 2013	Dic 2010	
	C4.I3	Documento "Modelo de inclusión laboral basado en el modelo social de discapacidad y la Convención de Naciones Unidas"	0				1		
							Jun 2014	Jun 2013	
	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	15	Finalizado
							Dic 2013	Ene 2012	
	C4.I5	Planes de desarrollo local acordados con las autoridades,	0				4	1	

	que incluyen estrategias para la inclusión laboral de PCD y/o incidencia en políticas públicas o agendas del Gobierno.					Jun 2014	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	Jun 2013	

[*] 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	El país continúa siendo considerado en el ámbito internacional como una de las mejores economías en crecimiento, justamente por su estabilidad económica y política, que motiva la inversión extranjera. En el último semestre se ha experimentado una devaluación de la moneda local frente al dólar, lo que genera recursos adicionales al momento de monetizar los desembolsos recibidos del Banco; no obstante se mantiene la política de adquisiciones con una tasa de $1.500 por dólar, lo cual permite un margen de manejo si se llegan a presentar variaciones económicas importantes que puedan afectar el presupuesto original del Programa. Estas políticas han permitido que los recursos sean suficientes para ejecutar las actividades previstas e incluso nuevas, y terminar los diferentes procesos hasta la nueva fecha de cierre, prevista para octubre de 2014. El Coordinador financiero y el Comité de adquisiciones continúan atentos sobre el presupuesto para cada adquisición de bienes y/o servicios.	Invitado Proyecto

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:

En el último trimestre, mediante una nueva estrategia de empleabilidad, el Ministerio del Trabajo impulsó y viene acompañando la creación de Centros de Empleabilidad y Emprendimiento públicos diferentes a los del SENA. Sus principales operadores son las Cajas de Compensación Familiar. Cuatro de estas entidades participan como Socios Locales del Programa, lo que brinda un camino claro para perfilar la sostenibilidad del Proyecto, principalmente mediante la continuidad de promoción del tema de inclusión laboral para personas con discapacidad con los empresarios; adicionalmente, los Centros de Empleo pueden llegar a facilitar la articulación de los otros programas de inclusión de las entidades que viene fortaleciendo técnicamente el Programa.

Entrega procesos de acompañamiento a empresas, metodologías y herramientas a esas entidades que hacen parte del proceso de fortalecimiento técnico, mediante la estrategia de aprender haciendo en los mismos espacios empresariales. Desarrollo talleres con entidades de inclusión laboral sobre temáticas que favorecen procesos de articulación propuestos por el Programa y la cualificación de servicios de inclusión laboral para personas y empresas.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. Los cambios de gobierno central y de las administraciones de los organismos públicos afectan los procesos de definición de los compromisos, técnicos, operativos y de contrapartida.	Implementation	Novoa, Carlos Alfonso *[FOMIN]*
2. Al tener un excelente equipo de ejecución es importante mantener y alentar su: i) unidad, ii) integración, iii) clima laboral y iv) productividad, procurando no tomar decisiones que puedan poner en riesgo el mismo equipo ni al mismo programa.	Implementation	Novoa, Carlos Alfonso *[FOMIN]*
3. Los profesionales que hacen parte de las áreas de gestión humana y/o desarrollo y selección de personal de las empresas, carecen de formación en temas de discapacidad, por lo que se planteó desde el inicio del Programa (lo cual se ha corroborado), la necesidad de capacitar a los	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo

mencionados profesionales en temas como: Contexto de la discapacidad, recomendaciones a la gestión del recurso humano, estrategias de interacción y comunicación, normatividad, prejuicios, entre otros.		
4. El desconocimiento de los médicos laborales sobre las potencialidades y/o competencias de las personas con discapacidad, restringe la vinculación laboral de esta población porque enfocan la valoración a su estado de salud. Desde la Caja de Compensación Familiar CAFAM, socio del Programa para Bogotá, se ha modificado la valoración médica, incluyendo en el proceso una ficha específica y adicional, sobre las funciones del cargo al cual la persona con discapacidad va a aplicar.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
5. En los Centros de formación del SENA se han presentado dificultades para el desarrollo de los planes operativos diseñados con la Dirección Nacional y las Regionales del SENA, ya que los Centros de formación manifiestan su desconocimiento frente al mismo y la carencia de recursos para su ejecución, lo que evidencia la falta de comunicación al interior de la entidad. Estas dificultades afectan la credibilidad de las empresas en los procesos y en el Programa.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
6. Es necesario que los diferentes Ministerios promuevan mayor divulgación y exigibilidad sobre las normas nacionales y regionales que regulan los temas de accesibilidad al medio físico, y acceso a la información y las comunicaciones, en especial al interior de las empresas gubernamentales o de prestación de servicios públicos. Esto mejoraría no solo el nivel de accesibilidad a estas edificaciones por parte de las personas con movilidad reducida, las personas sordas, las personas ciegas y las personas sordociegas, sino que también facilitaría los procesos de su vinculación laboral.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
7. Es importante que las diferentes entidades socias revisen cuáles de los programas, proyectos o servicios pueden articularse con los propósitos del Programa Pacto de Productividad; de esta manera podría aumentarse el impacto de los alcances y la articulación de los actores.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo