Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2012 - JUNIO 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

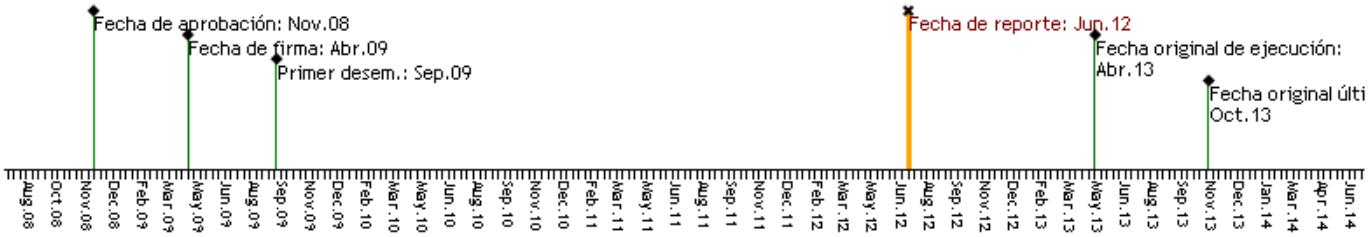
Propósito: Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial.

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

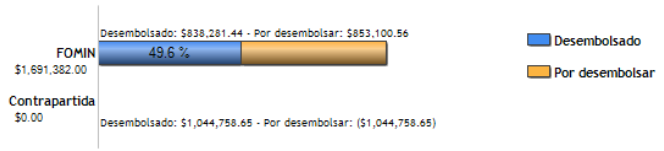
Agencia Ejecutora: FUNDACION CORONA

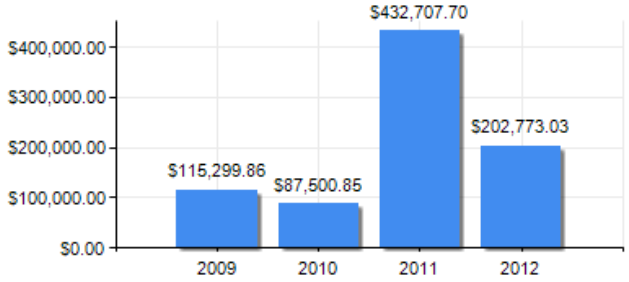
Líder equipo de diseño: Shepherd, Daniel
Líder equipo de supervisión: Novoa, Carlos Alfonso

CRONOLOGÍA DE EVENTOS

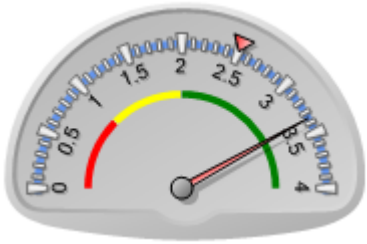


RECURSOS

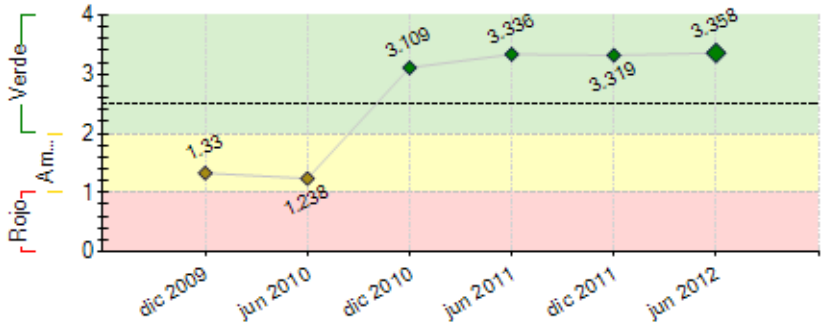




PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 3.358
Promedio FOMIN: 2.505

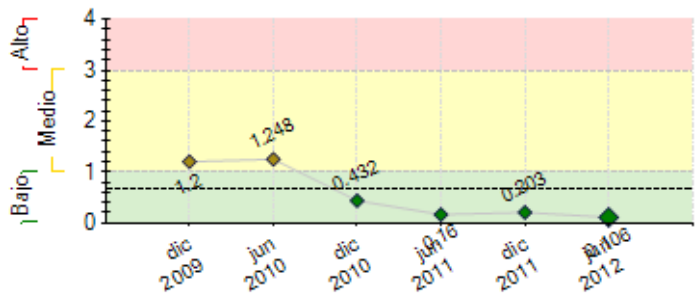


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	
Adquisiciones:	
Capacidad Técnica:	



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.651

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Logros: 1) Conformadas: Unidad Ejecutora, Comités Directivo, Técnico y de Apoyo en cada ciudad así como alianzas con Gremios Empresariales **2)** Beneficiados: Empresas: 1.191 sensibilizadas y 93 vinculadas (incluye capacitación a 826 de sus empleados), Instituciones: 42 fortalecidas, Personas: 624 inscritas en formación, 345 certificadas y 143 oportunidades de vinculación al ámbito laboral.**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 de inclusión laboral, Evaluación intermedia, Alineación de Socios y Sistema de Información. **Obstáculos: 1)** Tiempo limitado en contratación de personal, auditoria 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 **Riesgo:** Dificultades en el SENA para la formación laboral de personas con discapacidad. **Perspectivas:** Optimistas. Se solicitará una prórroga, el tiempo restante es insuficiente para cumplir las metas. É**nfasis en: 1)** Implementación de nuevas actividades consultoría "Alineación de socios". **2)** Formalización de prórrogas con Socios del Programa. **3)** Contratación, seguimiento consultorías y cumplimiento de metas. **4)** Ajustes en presupuesto y actividades por nuevos desembolsos APC.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El avance del programa es EXTRAORDINARIO y con alto impacto sistémico. El programa ha reunido 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 vinculado un gran número empresas privadas que desean vincular personas con discapacidad. Varias de ellas han contratado laboralmente a 143 personas con discapacidad y en situación de pobreza o vulnerabilidad.

Se han capacitado para el trabajo 624 personas con discapacidad a través de los programas de formación del SENA. Así mismo, 42 instituciones de inclusión laboral (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.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Sector empresarial: Visitadas 52 nuevas empresas, 34 de ellas vinculadas al Programa (total: 210 visitadas y 93 vinculadas). Entregados 12 diagnósticos a empresas (total: 64). Empresas nuevas con personal contratado 18 para un total de 32. **Fortalecimiento Institucional:** Seguimiento a 42 instituciones. Actualizada base de datos de personas con discapacidad con un total de 3.240 registros. **Formación**: Proceso de formación SENA con 110 personas para un total de 624, certificadas 67 personas para un total de 345. **Política pública:** Aportes del Programa incluidos en la Ley Antitrámites 0019 del 10 de enero de 2012 artículo 137. **Difusión**: Publicadas 14 noticias en medios virtuales para un total de 66; se mantuvieron 15 publicaciones en periódicos y 2 entrevistas televisivas. **Otros:** Realizado el desembolso BID No.7 **Dificultades:** 1) Retraso en la entrega de productos de algunas consultorías dada la dependencia de respuestas por parte de las empresas 2) Continúa la demanda de tiempo de acompañamiento por parte de la Dirección del Programa de las consultorías contratadas 3) El SENA no garantiza el inicio de cursos de formación si no se conforma un grupo mínimo de 25 personas. **Próximo semestre**: 1) Contratación consultorías.2)Seguimiento consultorías vigentes.3) Suscripción Convenio con el Ministerio del Trabajo (nuevo socio del Programa) 4) Ajuste en actividades y presupuesto según consultoría de "Alineación de socios" y recepción de nuevos recursos APC.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El avance del programa es EXTRAORDINARIO. El programa ha reunido 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 vinculado un gran número empresas privadas que desean vincular personas con discapacidad. Varias de ellas han contratado laboralmente a 143 personas con discapacidad y en situación de pobreza o vulnerabilidad.

Se han capacitado para el trabajo 624 personas con discapacidad a través de los programas de formación del SENA. Así mismo, 42 instituciones de inclusión laboral (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.

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	32	
				Abr 2012			Abr 2013	Jun 2012	
	P.I2	PCD que han participado en el Programa y cuentan con un empleo formal.	0	150			500	143	
				Abr 2012			Abr 2013	Jul 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% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C1.I1**	Empresas industriales, comerciales y de servicios que han sido sensibilizadas.	0				300	311	En curso
							Mar 2013	Ene 2012	
	C1.I2	Empresas que han generado empleos u oportunidades de trabajo para PCD.	0				100	32	En curso
							Abr 2013	Jun 2012	
Componente 2: Fortalecimiento de las instituciones de rehabilitación. **Peso:** 23% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C2.I1**	Instituciones de rehabilitación seleccionadas que aplican el modelo del Programa para PCD.	0				40	0	En curso
							Oct 2013	Dic 2011	
	C2.I2	Profesionales (aproximadamente 50 por ciudad) que se han formado para implementar el modelo de fortalecimiento para la inclusión laboral en las instituciones de rehabilitación.	0				200	176	En curso
							Dic 2013	Ene 2012	
	C2.I3	Instituciones que han implementado el módulo de fortalecimiento.	0				30	0	
							Sep 2013	Mar 2010	
	C2.I4	Porcentaje de alcance de las metas, definidas por las instituciones en el plan de mejoramiento.	0				70	0	
							Sep 2013	Mar 2010	
	C2.I5	Instituciones de rehabilitación vinculadas al Programa que desarrollan el módulo de fortalecimiento para la inclusión laboral.	0				40		
							Abr 2013		
	C2.I6	Porcentaje alcanzado de las metas definidas en el plan de mejoramiento, por las instituciones de rehabilitación vinculadas al Programa.	0				80		
							Abr 2013		
Componente 3: Capacitación para la inclusión laboral. **Peso:** 52% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C3.I1**	Formadores capacitados para trabajar con PCD.	0	100			200	0	Atrasado
			Abr 2009	Jun 2012			Dic 2012	Jun 2011	
	C3.I2	PCD que han iniciado procesos de formación para el trabajo en cursos seleccionados y ajustados por el Programa.	0				200	596	En curso
							Sep 2011	Jun 2012	
	C3.I3	PCD que han sido capacitadas y certificadas para el empleo.	0	700			1000	345	Atrasado
				Abr 2012			Abr 2013	Jun 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		
	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		
							Abr 2013		

	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	Jun 2012	Logrado
H4	Personas con discapacidad vinculadas al sector empresarial (Aprendices Sena contratados laboralmente).	150	Dic 2012	143	Jun 2012	

H5	Instituciones que implementan su plan de mejoramiento	30	Dic 2012			
H6	Instructores del SENA o de Centros de formación para el trabajo capacitados para trabajar con personas con discapacidad.	200	Dic 2012			
H7	Sistrema de información y articulación en plena operación	1	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. El sector público no asume compromisos ni realiza acciones concretas para promover y facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad.	Bajo	Dificultades con el SENA: Procesos muy lentos debido: 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) El cambio contínuo del Líder Institucional repercute en el cronograma de actividades (5 personas en 2,5 años) c) 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. Acciones de Mitigación: a) Efecuadas reuniones con los directivos del SENA con el apoyo del Especialista del BID. b) Se contratará en el segundo semestre de 2012 la Consultoría de capacitación y asesoría para el SENA con los ajustes aprobados por el Comité Técnico, y cuyos productos, el SENA se ha comprometido a incluir dentro de sus políticas institucionales, de manera que se tenga un impacto tanto en las 4 ciudades donde se desarrolla el Programa como a nivel país.	Coordinador del Proyecto
2. Las entidades públicas e instancias jurídicas del país no realizan una adecuada interpretación de las leyes y normas relacionadas con personas con discapacidad.	Bajo	Una barrera para la vinculación de empresas al Programa y para la contratación laboral de personas con discapacidad es la falta de claridad frente al Art 26 Ley 361 de 1997. El Programa radicó el análisis de la jurisprudencia sobre este artículo y un documento con las temáticas que requieren ajuste en: Viceministerio de la Protección Social (25 marzo 2011) y Senado de la República (1 diciembre 2011). Ha realizado reuniones con: OIT, Dirección de protección laboral del Ministerio de Trabajo, Comisión de laboralistas de la ANDI y Movimientos asociativos de personas con discapacidad. Se busca un trabajo concertado desde estas instancias para la aclaración del artículo. El Programa ha hecho aportes a: a) Ley estatutaria 167 de 2011 Senado / 092 de 2011 Cámara "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad"; b) Decreto Ley antitrámites 0019 del 2012, en cuyo artículo 137 se aclara lo relacionado al permiso que los empresarios deben pedir al Ministerio de Trabajo para el despido de las personas con discapacidad (Art. 26 Ley 361). Adicionalmente el Programa radicó 5 comunicados en la Corte Constitucional (uno firmado por la Dirección del Programa y otros cuatro por cada Comité de apoyo) y movilizó a las 6 Federaciones nacionales que agrupan a las personas con discapacidad para que también se manifestaran frente a la Corte Constitucional, a raíz de la demanda que el artículo 137 de la Ley antitrámites tiene en este momento.	Coordinador del Proyecto
3. Las entidades de inclusión laboral (antes denominadas de rehabilitación profesional) no están interesadas ni comprometidas en el mejoramiento de sus servicios a la población con discapacidad.	Bajo	En el segundo semestre del 2011 se implementó la primera etapa del programa de fortalecimiento técnico a Instituciones, alcanzando la participación de 42 instituciones de inclusión laboral y 11 entidades relacionadas (Regionales SENA, Cajas de Compensación Familiar y ARP). Beneficiando a un total de 176 profesionales. En términos generales, el nivel de interés y compromiso de las entidades fue alto. Los consultores locales contratados para esta consultoría, hicieron seguimiento y acompañamiento individual a las instituciones para que éstas pudieran construir sus planes de mejora. Durante el primer semestre de 2012 las instituciones continuaron con la elaboración de diagnósticos y mapeos de identificación de oportunidades y comenzaron a implementar acciones encaminadas a la cualificación de sus procesos. Es de resaltar que se evidenció una mayor debilidad administrativa y técnica en estas Instituciones y que esto hace prever que un número menor de Instituciones, alcance los resultados esperados. El Plan de Alineación de Socios (aprobado en septiembre de 2011) incluyó la implementación de una segunda fase de fortalecimiento con estas instituciones con el fin de transferirles los conocimientos / aprendizajes y dejarlas en contacto con las empresas que viene asesorando el Programa; lo que busca dejar una mayor capacidad local instalada. La consultoría para la segunda fase de fortalecimiento se contratará en el segundo semestre de 2012.	Coordinador del Proyecto
4. Bajos niveles de conciencia e interés por la inclusión laboral de personas con discapacidad como expresión de la Responsabilidad Social Empresarial RSE.	Bajo	Acciones emprendidas para divulgar los beneficios de la inclusión laboral de las personas con discapacidad: 1. Eventos empresariales del Programa en alianza con el Programa ComprometeRSE de Comfecámaras, quien apoyó con una conferencia sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas con	Coordinador del Proyecto

		discapacidad como una de las estrategias de RSE (Beneficiadas 144 empresas en 4 eventos). 2. Desayunos empresariales (Beneficiadas 167 empresas en 4 eventos). 3. Eventos, reuniones y stand organizados por diferentes entidades (Beneficiadas 892 empresas). Total: 1.203 empresas. 4. Se han capacitado a 804 entre directivos y colaboradores de 43 empresas vinculadas al Programa. 5. Se logró la inclusión de dos preguntas sobre personas con discapacidad en la Encuesta de Responsabilidad Social de la ANDI, tanto en 2010 como en 2011. 6. Se adelantaron conversaciones con Fenalco Solidario para la realización de varios eventos sobre RSE, refirieron que se realizarán en el segundo semestre/2012. 7. Se han realizado reuniones específicas con las empresas que han manifestado abiertamente temor al artículo 26 de la Ley 361, ya que consideran que no se pueden despedir a las personas con discapacidad, independientemente de su desempeño laboral (El Programa ha contado con el apoyo de expertos en la materia). A pesar de las diferentes acciones emprendidas, se observa que varias de las Empresas vinculadas al Programa aún conservan temores y resistencia frente a la contración de las personas con discapacidad.	
5. Inestabilidad económica y política en el país que no permita la suficiencia de los recursos del Programa.	Bajo	Aunque se ha evidenciado 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 contará con nuevos recursos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional APC Colombia (antiguo Acción Social) que en conjunto serán 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). El Coordinador financiero y el Comité de adquisiciones estarán atentos sobre el presupuesto para cada adquisición de bienes y/o servicios.	El Coordinador financiero

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Bajo **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 5 **RIESGOS VIGENTES:** 5 **RIESGOS NO VIGENTES:** 0 **RIESGOS MITIGADOS:** 0

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) La vinculación a los Comités Directivo y Locales de los Gremios empresariales y del Ministerio del Trabajo, muestra el interés en la articulación que desean fomentar entre ellos y con las Instituciones de formación e inclusión laboral.
2) Los Comités de apoyo en cada ciudad han generado espacios para establecer acuerdos mínimos de cooperación y desarrollo de acciones que fortalecen los procesos de inclusión laboral. Estos Comités son el punto de partida para las redes locales que se esperan instituir.
3) El SENA como parte de su estrategia para mejorar los servicios de formación para las personas con discapacidad, se reunirá con sus entes de vigilancia y control para buscar que se flexibilice el inicio de cursos de formación para esta población.
4) El Sistema de información que recién está en funcionamiento como herramienta de articulación entre los diferentes actores que intervienen en la inclusión laboral, está generando mecanismos de comunicación que facilitan la sostenibilidad del modelo.
5) Se continúa trabajando en la aclaración del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para el sector empresarial, lo cual será un logro significativo en favor de las personas con discapacidad que buscan una oportunidad laboral y en la sostenibilidad misma del modelo.
6) El Plan de alineación de Socios, aprobado en septiembre de 2011, busca que todos los Socios, de manera alineada aporten cada vez más en la consecución de las metas y del propóstio general del mismo. Dicho Plan fijó un líder técnico y estrategico por cada Componente del Programa con el fin de que éste, de acuerdo a sus áreas misionales, continúe apoyando y apropiandose del Programa: las Cajas de Compensación Familiar con su vínculo con las empresas, la Fundación Saldarriaga con su relacionamiento con las Instituciones de inclusión y el SENA con sus programa de formación. Se espera que cada socio / lider brinde soporte al organismo ejecutor en algunas de las actividades definidas en el plan de acción, a partir de su experiencia en el tema objeto del componente respectivo y según los acuerdos que se definan en los comités directivo y/o técnico. De esta manera se busca un mayor nivel de involucramiento de los Socios y una mayor articulación entre todos, lo que facilitará el análisis de las estrategias de sostenibilidad y réplica del Programa.
7) Se logró participar, en dos de las cuatro ciudades, en el proceso de construcción del Plan de desarrollo, aportando elementos fundamentales para la formación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
8) En la ciudad de Medellín se hizo gestión directa con la Secretaría de Bienestar Social, quien lidera la implementación de la política pública en discapacidad en dicha ciudad. Esto con el fin de que los productos y logros del Programa sirvan como insumo para el plan de implementación de dicha política.
9) Se logró que el Ministerio de Trabajo aceptará convertirse en Socio del Programa (pendiente firma de convenio). Esto ha generado un mayor reconocimiento de sus avances y aportes para el país, en diferentes espacios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. Compromiso vs. Involucramiento: no basta solo con que las organizaciones públicas y privadas participen en reuniones o consejos de un proyecto con este enfoque, o que solo con poner dinero	Implementation	Novoa, Carlos Alfonso *[FOMIN]*

el esfuerzo sea suficiente. Se requiere el total involucramiento de todos los socios institucionales y del personal del la unidad ejecutora para obtener resultados con impacto sistémico y sostenibles.		
2. Formación para el Trabajo y Empleabilidad de las Personas con Discapacidad. El fuerte énfasis que el diseño y ejecución del Programa pone en el elemento formación para el trabajo como condición de empleabilidad de las PCD, no debe ocultar la fuerza de otras variables que condicionan la inclusión laboral de esas personas: la pobreza, el bajo nivel educativo, las barreras culturales, estructura familiar y otras de similar naturaleza que, aunque salen del ámbito de acción del Programa, llegan a condicionar su agilidad y/o viabilidad en lo que atañe al componente de formación profesional.	Implementation	Novoa, Carlos Alfonso *[FOMIN]*
3. Inclusión laboral v.s Mercado de Trabajo. La experiencia del Programa ha permitido plantearse la pregunta y sopesar las posibles respuestas, acerca de si el aprovechamiento de las capacidades productivas de cientos de miles de colombianos con discapacidad debe responder a un enfoque de reivindicación de derechos y activación políticas públicas, o puede plantearse como un asunto de dinámica del mercado de trabajo y requerimientos de las empresas que, por las más diversas razones, se muestran interesadas en contar con esas personas dentro de su fuerza productiva.	Implementation	Novoa, Carlos Alfonso *[FOMIN]*
4. Cambio de Paradigmas. Partiendo de una línea de base inexistente, en muchos sentidos, Pacto de Productividad ha estado abriendo un camino por terrenos desconocidos en el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia, un camino lleno de adjetivos inapropiados, desinformación, y prejuicio acerca de las de las personas con discapacidad y su potencial de trabajo; un camino en que muchos actores, personas e instituciones involucradas en el tema no se conocían ni trataban y en el que el sector empresarial parecía distante y ajeno; un sendero dominado por los enfoques clínico, de rehabilitación y asistencialista en la relación y que clama cambiar por un enfoque de derechos y responsabilidades. Con mayor o menor intensidad, el Programa ha tenido que trabajar con todas esas realidades.	Implementation	Novoa, Carlos Alfonso *[FOMIN]*
5. La ausencia de un diagnóstico participativo con todos los actores involucrados a nivel local (Alcaldías, sector empresarial, instituciones de inclusión laboral, asociaciones de personas con discapacidad, socios financiadores, y Cajas de Compensación, entre otros) impidió tener una línea de base mucho más realista.	Design	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
6. Para la sostenibilidad del un Programa como Pacto de Productividad es fundamental el relacionamiento con las entidades de Gobierno del nivel central y local, así como la participación en la construcción de políticas pública.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
7. Para el adecuado funcionamiento de un modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad es fundamental la existencia de instituciones especializadas que asesoren, capaciten y acompañen a las empresas en estos procesos.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
8. La baja escolaridad de la población con discapacidad, constituye el principal obstáculo para mejorar sus niveles de formación para el trabajo.	Risk	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
9. La situación socioeconómica de las personas con discapacidad se constituye en la principal causa de deserción de los cursos de formación para el trabajo.	Risk	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
10. Las personas con discapacidad se vinculan cada vez menos a sus movimientos asociativos, lo que conlleva a que no necesariamente este tipo de organizaciones sean fuente de información de posibles beneficiarios del Programa, ni agentes multiplicadores de la información que este les transmite.	Risk	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
11. El enfoque asistencialista que ha imperado en la atención de las personas con discapacidad, hace que un grupo significativo de esta población, no asuma su corresponsabilidad frente a los procesos de formación y ubicación laboral, demandando respuestas inmediatas a sus necesidades particulares.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
12. La Ley 361 de 1997, por la cual se establecen los mecanismos de integración social de las personas con discapacidad, es una ley desconocida por la mayoría de los empresarios visitados, especialmente los artículos relacionados con beneficios tributarios. En este sentido, cuando se establezca cualquier tipo de beneficio que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de estos grupos poblacionales, debe hacerse un gran trabajo de divulgación para que no pasen desapercibidas normas como esta.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
13. Los paradigmas que tienen los empresarios y sus gremios sobre las personas con discapacidad, impiden un mayor número de vinculaciones al ámbito laboral.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo