Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

JULIO 2011 - DICIEMBRE 2011

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

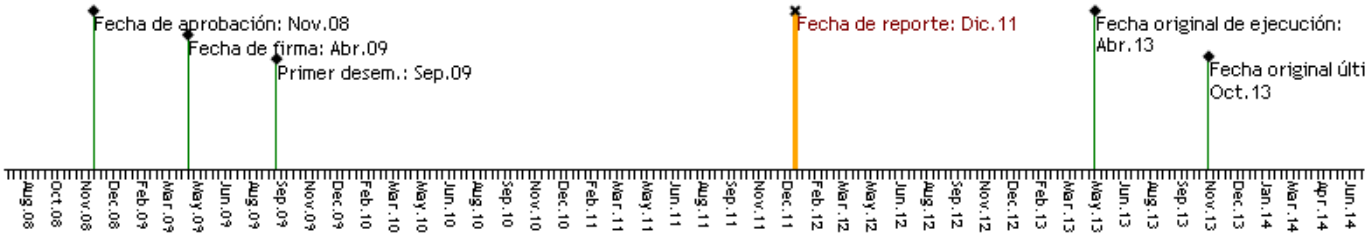
Propósito: Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial.

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

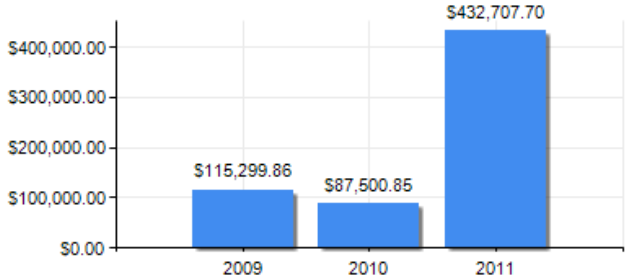
Agencia Ejecutora: FUNDACION CORONA

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

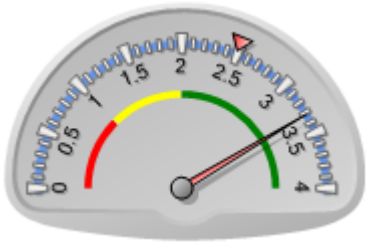
CRONOLOGÍA DE EVENTOS



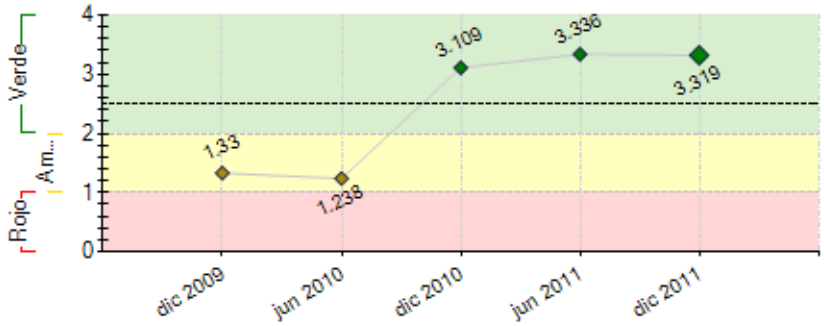
RECURSOS



PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 3.319
Promedio FOMIN: 2.49

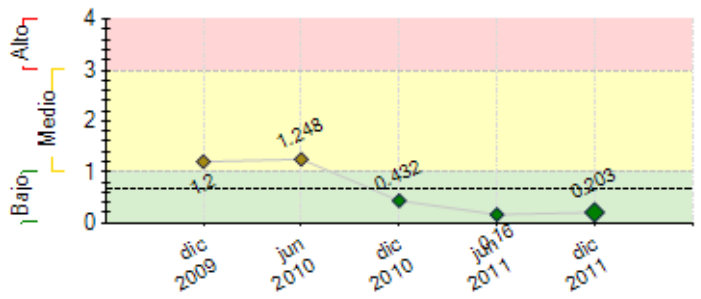


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	
Adquisiciones:	
Capacidad Técnica:	



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.667

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Logros: 1) Conformada Unidad Ejecutora y Comités Directivo, Técnico y de Apoyo en cada ciudad 2) Establecidas alianzas con gremios empresariales 3) Beneficiados: Empresas: 1.203 sensibilizadas y 59 vinculadas (incluye capacitación a 453 de sus empleados) Instituciones: 40 fortalecidas Personas: 528 inscritas en formación, 267 certificadas y 96 vinculadas al ámbito laboral **Consultorías culminadas:** Identificación de barreras para la inclusión laboral; Estrategia de comunicación y documentación de buenas prácticas; Diseño e implementación del programa de fortalecimiento a instituciones de inclusión laboral; Diseño y capacitación para personal de empresas; Evaluación intermedia y Alineación de socios del Programa **Obstáculos:** 1) Poco tiempo para contratación de personal, auditoria y cumplimiento condiciones previas. Hasta Sep/2009 inició el desarrollo de actividades 2) El inicio tardío en la ejecución de actividades conllevó a replantear aquellas previstas a financiar por Acción Social dadas las vigencias fiscales, ocasionando trámites y tiempos extras **Riesgo:** Procesos deficientes para formación laboral en el SENA. **Perspectivas:** Medianamente optimista dado que el tiempo restante es insuficiente para cumplir las actividades previstas. É**nfasis en:** 1) Contratación y seguimiento consultorías 2) Cumplimiento de metas y administración de recursos 3) Implementación de sugerencias realizadas en la consultoría "Alineación de socios" que se realizó posterior a la Evaluación Intermedia.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El proyecto estableció las bases necesarias para cimentar la confianza y mutuo apoyo entre los beneficiarios y actores relevantes del programa: organismos del sector público, organizaciones de rehabilitación, empresas privadas (pequeñas, medianas y grandes), personas con discapacidad y las familias de las personas con discapacidad. A la fecha 59 empresas han vinculado laboralmente a 96 personas con diverso tipo de discapacidad (se espera que esta cifra aumente notablemente durante el 2012 con la vinculación de grandes y reconocidas empresas en Colombia como Empresas Públicas de Medellín EPM y el Banco de Colombia).

Se vienen entrenado para el trabajo 528 personas con discapacidad. Asimismo, 51 instituciones de rehabilitación han recibido fortalecimiento del programa para que puedan ofrecer entrenamiento efectivo en el desarrollo de competencias y actitudes básicas que faciliten la empleabilidad futura de estas personas. Recientemente se incidió en política pública para aclarar el proceso de vinculación y desvinculación de personas con discapacidad (Ley anti trámites de 2012).

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Sector empresarial: entregados diagnósticos para identificar oportunidades laborales en 10 empresas. Vinculadas 17 empresas de las 31 visitadas. 14 empresas con personal contratado **Fortalecimiento institucional**: culminada consultoría para el fortalecimiento técnico en 40 instituciones de inclusión laboral, formados 176 profesionales. Segunda actualización de bases de datos de 27 entidades (2.995 personas) **Formación**: Iniciado proceso de formación SENA con 289 personas. Certificadas 138 personas **Política pública:** aportes del Programa incluidos en la Ley estatutaria 167 / 2011 Senado y 092 / 2011 Cámara sobre Acciones positivas para personas con discapacidad. **Difusión**: publicados 11 artículos en medios virtuales, 3 en revista de Cajas y periódicos y 2 entrevistas televisivas **Evaluaciones**: sobre la base de la evaluación intermedia surgió la consultoría para Alineación de Socios del Programa. **Otros:** realizado 6to desembolso BID **Dificultades:** 1) Retraso en la entrega de productos de algunas consultorías dada la dependencia de atención por parte de las empresas 2) Demanda de tiempo de acompañamiento por parte de la Dirección del Programa de las consultorías contratadas 3) No siempre el SENA garantiza condiciones de equiparación para las personas con discapacidad **Próximo semestre**: 1) Solicitud 7mo desembolso BID 2) Contratación nuevas consultorías. 3) Seguimiento consultorías vigentes. 4) Ajuste en actividades y presupuesto por las sugerencias de la consultoría de Alineación.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El proyecto estableció las bases necesarias para cimentar la confianza y mutuo apoyo entre los beneficiarios y actores relevantes del programa: organismos del sector público, organizaciones de rehabilitación, empresas privadas (pequeñas, medianas y grandes), personas con discapacidad y las familias de las personas con discapacidad. A la fecha 59 empresas han vinculado laboralmente a 96 personas con diverso tipo de discapacidad (se espera que esta cifra aumente notablemente durante el 2012 con la vinculación de grandes y reconocidas empresas en Colombia como Empresas Públicas de Medellín EPM y el Banco de Colombia).

Se vienen entrenado para el trabajo 528 personas con discapacidad. Asimismo, 51 instituciones de rehabilitación han recibido fortalecimiento del programa para que puedan ofrecer entrenamiento efectivo en el desarrollo de competencias y actitudes básicas que faciliten la empleabilidad futura de estas personas. Recientemente se incidió en política pública para aclarar el proceso de vinculación y desvinculación de personas con discapacidad (Ley anti trámites de 2012).

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	14	
				Abr 2012			Abr 2013	Ene 2012	
	P.I2	PCD que han participado en el Programa y cuentan con un empleo formal.	0	150			500	96	
				Abr 2012			Abr 2013	Ene 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	300	En curso
							Mar 2011	Dic 2011	
	C1.I2	Empresas que han generado empleos u oportunidades de trabajo para PCD.	0				100	13	En curso
							Abr 2013	Dic 2011	
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	145	En curso
							Dic 2013	Dic 2011	
	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	En curso
			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	556	En curso
							Sep 2011	Dic 2011	
	C3.I3	PCD que han sido capacitadas y certificadas para el empleo.	0	700			1000	301	En curso
				Abr 2012			Abr 2013	Dic 2011	
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 2011	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	10	En curso
							Abr 2013	Jun 2011	
	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	528	Dic 2011	
H4	Personas con discapacidad vinculadas al sector empresarial (Aprendices Sena contratados laboralmente).	150	Dic 2012	96	Dic 2011	
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: a pesar de que el Programa acompañó a las Regionales SENA en la elaboración de un diagnóstico sobre equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, herramienta que ayuda a determinar las barreras o áreas de mejora; se han tenido múltiples dificultades para realizar procesos de formación con medidas de equidad (Tienen dificultades para garantizar: servicios de interpetación, tecnología, ambientes de aprendizaje, ajustes curriculares, etc.) Acciones de mitigación: 1) se han sostenido reuniones con diferentes funcionarios de la Dirección Nacional del SENA con el fin de que se aproveche el Programa como un aliado en la construcción de una	Coordinador del Proyecto

		política de atención inclusiva 2) se acompañó a las Regionales en la elaboración del POA 2012 3) se han elaborado soportes técnicos y conceptuales que sirven de base para los lineamientos técnicos que deben emitir. Es importante determinar los compromisos y alcances de esta entidad dentro del Programa.	
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 las 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 Al respecto el Programa ha radicado el análisis de la jurisprudencia sobre este artículo y un documento con las temáticas que requieren ajuste en: 1. Viceministerio de la Protección Social (25 marzo 2011) 2. Senado de la República (1 diciembre 2011). Adicionalmente se han realizado reuniones con: OIT, Dirección de protección laboral del Ministerio, 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. Adicionalmente el Programa hizo aportes a la Ley estatutaria 167 de 2011 del Senado y 092 de 2011 de la Cámara "por medio de la cual se dictan las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad". Ley sobre Acciones positivas.	Coordinador del Proyecto
3. Bajos niveles de conciencia e interés por la inclusión laboral de personas con discapacidad como expresión de la Responsabilidad Social Empresarial RSE.	Bajo	Acciones para divulgar información sobre los beneficios de la inclusión laboral de las personas con discapacidad: 1. Eventos empresariales del Programa en alianza con el Programa ComprometeRSE de Comfecamaras, quien apoyó con una conferencia sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas con 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 Se han capacitado a 453 directivos y colaboradores de 33 empresas vinculadas al Programa. 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. Se adelantaron conversaciones con Fenalco Solidario para la realización del segundo evento sobre RSE, previsto para 2011, refirieron que podrán para el 2012.	Coordinador del Proyecto
4. Las entidades de rehabilitación no están interesadas ni comprometidas en el mejoramiento de sus servicios a la población con discapacidad.	Bajo	Durante el segundo semestre del 2011 se implementó la primera etapa del programa de fortalecimiento técnico a Instituciones, alcanzando la participación de 40 instituciones de inclusión laboral y 11 entidades relacionadas (Regionales SENA, Cajas de Compensación Familiar y ARP). Beneficiando a un total de 145 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 se realizará evaluación a estos planes. Finalizada esta etapa, que implicará cambios en estas entidades, este riesgo podría evidenciarse y requerir la planeación de acciones de mitigación. La consultoría de "Alineación de Socios", sugirió complementar el Componente II de fortalecimiento institucional con una etapa práctica que tenga acompañamiento del Programa.	Coordinador del Proyecto
5. Inestabilidad económica y política en el país que no permita la suficiencia de los recursos del Programa.	Bajo	Aunque existe una leve tendencia de reevaluación de la moneda local, 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. El Coordinador financiero y el Comité de adquisiciones estará atento sobre el presupuesto para cada contratación o compra de bienes.	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: P - Probable

FACTORES CRÍTICOS QUE PUEDEN AFECTAR LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

Factor	Comentarios
[X] Falta de **compromiso** de la agencia ejecutora para continuar o expandir los servicios y/o actividades del proyecto	La Fundación Corona, como organismo ejecutor del programa, expresó abiertamente al Jefe de Equipo de

Programa, Misión de revisión de cartera de FOMIN en Colombia y a la Misión de OVE que no se compromete con la sostenibilidad ni réplica del programa. En consecuencia, se estrarán a estudiar con el Consejo Directivo y Técnico alternativas que aseguren esta importante evento.

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 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, instancia responsable de la formación, manifiesta estar interesado en mejorar los servicios que se ofrece a la población con discapacidad.
4) La implementación del Sistema de información como herramienta de articulación entre los diferentes actores que intervienen en la inclusión laboral, generará mecanismos de comunicación que facilitarán la sostenibilidad del modelo.
5) Los Socios locales analizan las estrategias que contribuyan a la sostenibilidad.
6) La aclaración del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para el sector empresarial, será un logro significativo en favor de las personas con discapacidad que buscan una oportunidad laboral y en la sostenibilidad misma del modelo.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. 3. La rotación permanente de los funcionarios de las entidades públicas participantes del Programa, implican tiempos adicionales no previstos tanto para la asimilación del Programa como para la toma de decisiones.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
2. 2. Cuando el Proyecto o Programa tiene la participación de varios socios, es conveniente establecer claramente desde su inicio la co-rresponsabilidad de cada uno de ellos, en especial cuando en la implementación y desarrollo se encuentran novedades que no estaban previstas en los convenios. En el mismo sentido es indispensable la revisión permanente de dichos compromisos a fin de mantener equiparadas las cargas entre los diferentes socios.	Design	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
3. 1. Debido a que el tema laboral era manejado especialmente por el Ministerio de Protección Social (y ahora Ministerio de Trabajo), la participación de ésta entidad gubernamental como socia del Proyecto desde un principio, podría haber garantizado una dimensión más amplia del impacto que puede llegar a tener el mismo en el país, debido a que el Estado debe ser parte activa del modelo a crear.	Design	León Rodríguez, Alejandra Consuelo