Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2011 - JUNIO 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.

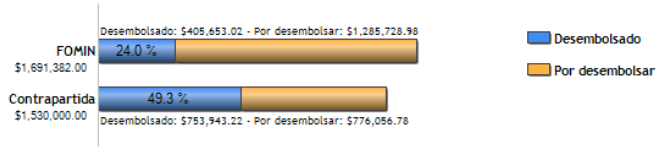
País Administrador	País Beneficiario	Grupo	Subgrupo
COLOMBIA	COLOMBIA	WSD - Desarrollo de habilidades laborales	DIWK - Trabajadores desplazados

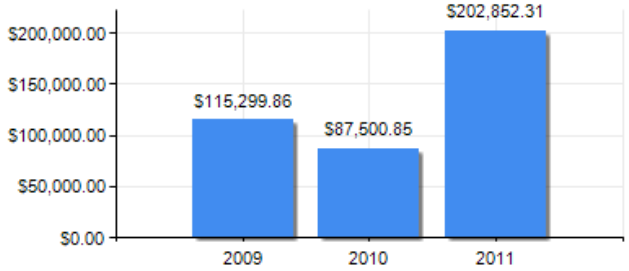
Agencia Ejecutora: FUNDACION CORONA

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

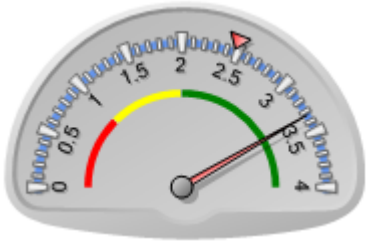
CRONOLOGÍA DE EVENTOS

RECURSOS

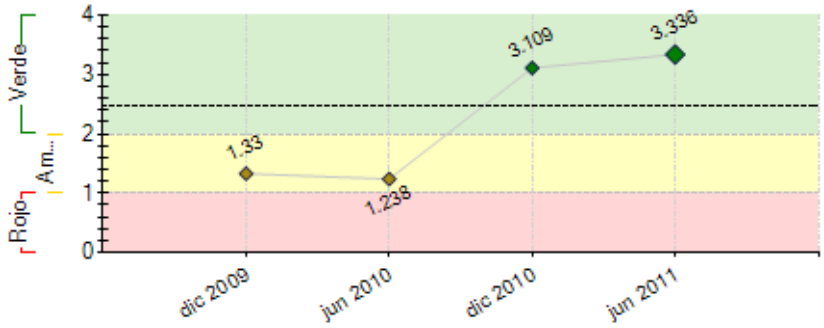




PUNTAJE DE DESEMPEÑO

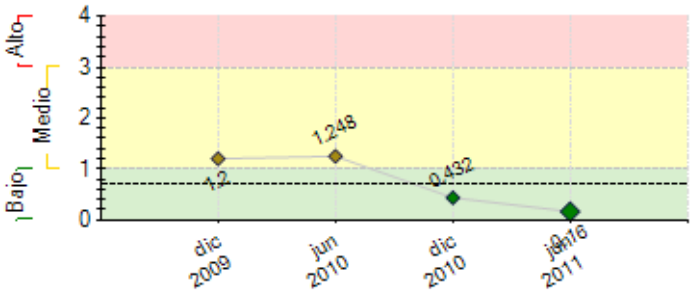


Puntaje actual: Satisfactorio: 3.336
Promedio FOMIN: 2.473



----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.693

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	
Adquisiciones:	
Capacidad Técnica:	

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Desempeño: Satisfactorio.

Logros: Para la implementación y sostenibilidad: 1) Conformada Unidad Ejecutora y Comités Directivo, Técnico y de Apoyo en cada ciudad. 2) Establecidas alianzas con los principales gremios empresariales del país. 3) Beneficiados: 173 personas en formación para el trabajo y 31 en vinculación laboral. **Consultorías culminadas:** Identificación de barreras para la inclusión laboral; Estrategia de comunicaciones y documentación de buenas prácticas; Diseño del curso de fortalecimiento para Instituciones de inclusión laboral; Diseño de la capacitación para el personal de las empresas y Evaluación Intermedia. **Obstáculos:** 1) Escaso tiempo para: contratación de personal, auditoría y cumplimiento de condiciones previas. Solo hasta Sep/2009 se 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, lo que ocasionó trámites y tiempos extras. **Riesgo:** 1) Posterior a la Evaluación Intermedia, el Organismo Ejecutor manifestó querer replantear aspectos del direccionamiento del Programa. 2) Procesos deficientes para la formación laboral en el SENA. **Perspectivas:** Medianamente optimistas dado que el tiempo restante es insuficiente para el cumplimiento de las actividades previstas. **En lo que resta de la ejecución se hará énfasis en:** 1) Contratación y seguimiento consultorías. 2) Cumplimiento de metas y administración de recursos.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
La ejecución del programa es excelente y se prevé claramente que se cumplirán con sus objetivos de desarrollo. Se ha establecido una gran sociedad con el Ministerio de la Protección, Fundación Saldarriaga Concha, SENA, Acción Social, Las Cajas de compensación, Gremios empresariales y las empresas que desean vincular personas con discacidad. De hecho ya se ha logrado vincular cerca de 40 personas a varias empresas.

Se viene trabajando desde ahora en el diseño de una estrategia de sostenibilidad y réplica del programa, cuyas bases estarán listas durante el segundo semestre de 2011.

Por mutuo acuerdo, el segundo Foro de inclusión laboral (empleabilidad) para personas con discapacidad se ha aplazado para el 2012.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Desempeño: Satisfactorio

Logros por componente: Sector empresarial: Entregados diagnósticos para identificar oportunidades laborales en 33 empresas. Presentado el Programa en 3 eventos locales (88 empresas / 127 asistentes). Vinculadas 9 empresas de las 34 visitadas. Con personal contratado 8 empresas. **Fortalecimiento institucional:** Contratada Consultoría para el fortalecimiento técnico de instituciones de inclusión laboral. Actualizadas Bases de datos de 39 entidades con 2.590 personas. **Formación para la inclusión laboral:** Iniciados proceso de formación en el SENA con 239 personas con discapacidad. Certificados por el SENA 129 personas. **Articulación y difusión del Programa:** actualizada página web; publicados 8 artículos en medios virtuales y 2 artículos en revistas de Cajas. Contratado proveedor para el mantenimiento de la página web y renovado el proveedor del hosting. **Evaluaciones:** Realizada la Evaluación Intermedia y entregados sus resultados al Comité Directivo. **Otros:** Liquidados Convenios con Acción Social 2009 y 2010. Ajustado y aprobado por el BID la transferencia de categorías del presupuesto. **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. **Próximo semestre:** 1) Solicitud sexto desembolso BID. 2) Contratación nuevas consultorías. 3) Seguimiento consultorías vigentes.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
La ejecución del programa es excelente y se prevé claramente que se cumplirán con sus objetivos de desarrollo. Se ha establecido una gran sociedad con el Ministerio de la Protección, Fundación Saldarriaga Concha, SENA, Acción Social, Las Cajas de compensación, Gremios empresariales y las empresas que desean vincular personas con discacidad. De hecho ya se ha logrado vincular cerca de 40 personas a varias empresas.

Se viene trabajando desde ahora en el diseño de una estrategia de sostenibilidad y réplica del programa, cuyas bases estarán listas durante el segundo semestre de 2011.

Por mutuo acuerdo, el segundo Foro de inclusión laboral (empleabilidad) para personas con discapacidad se ha aplazado para el 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	8	
				Abr 2012			Abr 2013	Jun 2011	
	P.I2	PCD que han participado en el Programa y cuentan con un empleo formal.	0	150			500	31	
				Abr 2012			Abr 2013	Jun 2011	
	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	211	Atrasado
							Mar 2011	Jun 2011	
	C1.I2	Empresas que han generado empleos u oportunidades de trabajo para PCD.	0				100	8	En curso
							Abr 2013	Jun 2011	
Componente 2: Fortalecimiento de las instituciones de rehabilitación. **Peso:** 23%	**C2.I1**	Instituciones de rehabilitación seleccionadas que aplican el modelo del Programa para PCD.	0				40	0	
							Oct 2013	Mar 2010	
	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	0	
							Dic 2013	Mar 2010	

Clasificación: Muy Satisfactorio	**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 2011			Sep 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	270	En curso
							Sep 2011	Jun 2011	
	C3.I3	PCD que han sido capacitadas y certificadas para el empleo.	0	700			1000	129	En curso
				Abr 2012			Abr 2013	Jun 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

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 PCD.	Bajo	El diagnóstico realizado por el Programa en las seccionales del SENA en términos de equiparación de oportunidades para la inclusión de las personas con discapacidad, generó inquietudes a todo nivel ya que consideran que su responsabilidad frente al convenio se suscribe a cupos de formación. Se le explicó al Interventor la necesidad de avanzar en la disminución de estas barreras, así como asumir al Programa Pacto de Productividad como un aliado en la generación de cambios estructurales en materia de inclusión. El Programa ha tenido que conseguir los espacios y equipos, así como pagar el servicio de interpretación para que puedan iniciar los cursos de formación. A los eventos empresariales del Programa (Nov/10), se invitó al Ministerio de la Protección Social para que informara sobre los beneficios tributarios a los empresarios y resolviera sus inquietudes. No todas las seccionales manejan el tema. Tampoco se logró la presencia de funcionarios del Ministerio del nivel nacional.	Coordinador del Proyecto
2. Las entidades públicas e instancias jurídicas del país no realizan una adecuada interpretación de las leyes y normas relacionadas de PCD.	Bajo	El Programa con el ánimo de contribuir a que se aclare la mala interpretación del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, radicó en el Ministerio de la Protección Social una carta en donde manifiesta que una de las barreras que se ha venido encontrando para la vinculación de las empresas al Programa es la falta de claridad por parte del sector empresarial frente al artículo en mención. Adicionalmente entregó un documento con el análisis de la jurisprudencia sobre este artículo. En respuesta a esta comunicación, el Ministerio invitó a una reunión pero los resultados no son satisfactorios. El Ministerio no ha atendido las observaciones realizadas por el Programa en relación a la necesidad de realizar un trabajo tripartita (Ministerio, Gremios empresariales y Movimientos asociativos) para darle solución a la mala interpretación que se hace del Artículo 26. Se requiere lobby institucional por parte de los Socios del Programa.	Coordinador del Proyecto
3. 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 continuan 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. Responsable: El Coordinador financiero y el Comité de adquisiciones estará atento sobre el presupuesto para cada contratación o compra	El Coordinador financiero

		de bienes.	
4. Bajos niveles de conciencia e interés por la inclusión laboral de personas con discapacidad como expresión de la responsabilidad social empresarial (RSE).	Bajo	Se continúa con la tarea de divulgar información sobre los beneficios de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, incluidos los tributarios, en eventos y stand organizados por diferentes entidades, llegando a 857 empresarios. Se generó una 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 en 4 Eventos empresariales del Programa, con la participación de 116 empresas. Se adelantaron conversaciones con Fenalco solidario para la realización del segundo evento sobre RSE, previsto para el segundo semestre de 2011, refirieron que podrán para el año 2012.	Coordinador del Proyecto
5. Las entidades de rehabilitación no están interesadas ni comprometidas en el mejoramiento de sus servicios a la población con discapacidad.	Bajo	El interés de las Instituciones de inclusión laboral en el proceso de fortalecimiento técnico que adelantará el Programa, en el segundo semestre de 2011, ha crecido a tal punto que fue necesario ampliar el número de entidades a beneficiar. Se espera que el impacto que tenga el curso en sus organizaciones se vea reflejado en mejores procesos de inclusión laboral. No obstante una vez iniciado dicho proceso de fortalecimiento y la implementación de los planes de mejoramiento que impliquen cambios en estas entidades, este riesgo podría evidenciarse y requerir la planeación de acciones de mitigación.	Coordinador del Proyecto

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 de la Protección Social, muestran el interés en los procesos de articulación que se desean fomentar entre ellos y las Instituciones de formación e inclusión laboral.

2) La conformación de Comités en cada ciudad ha generado espacio entre diferentes actores 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) La Alianza con el SENA, instancia nacional responsable de garantizar la formación a los ciudadanos colombianos, viene aportando a la generación de acciones tendientes a mejorar los servicios que ofrecen a la población con discapacidad.

4) La implementación del Sistema de articulación entre los diferentes actores que intervienen en la inclusión laboral, generará mecanismos de comunicación que facilitarán la sostenibilidad del modelo.

5) El análisis que delanta cada Socio, en especial las Cajas de Compensación, posterior a la Evaluación intermedia, permitirá establecer la estrategia más viable para la sostenibilidad.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. 4. El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad está influenciado por diversos factores. Así como las empresas requieren ser asesoradas y contar con un acompañamiento, la mayoría de las personas con discapacidad requieren apoyo psicosocial o preparación para el mundo laboral. Este proceso no lo ofrece el Programa.	Risk	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
2. 3. El SENA no cuenta con unos Lineamientos técnicos para la atención de las personas con discapacidad, lo que no permite garantizar las condiciones mínimas para la formación de personas con discapacidad en los Centros de Formación.	Risk	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
3. 2. Se continua evidenciando que las organizaciones de personas con discapacidad, dimensionan el tema de la inclusión como un elemento clave para la reivindicación de sus derechos. Esto ha permitido que el Programa encuentre eco con las organizaciones de base de personas con discapacidad en las cuatro ciudades en las que se desarrolla.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
4. 1. La inclusión laboral de grupos vulnerables en general, ha cobrado cada vez más importancia en diferentes sectores: los empresarios la identifican como una opción para desarrollar programas de Responsabilidad Social, el Estado la entiende como una alternativa para reducir los índices de pobreza, la sociedad la acepta como elemento para la integración social y las organizaciones e instituciones que trabajan con la población objetivo, la identifican como un componente que cierra el círculo de todas sus acciones.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo