Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2014 - JUNIO 2014

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

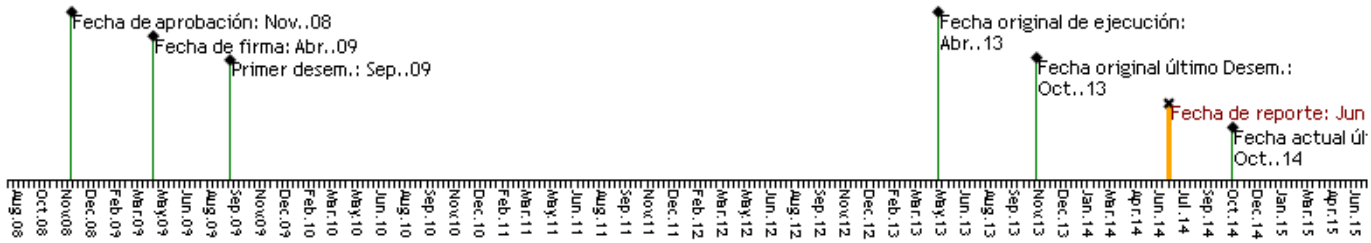
Resultado: Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial.

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

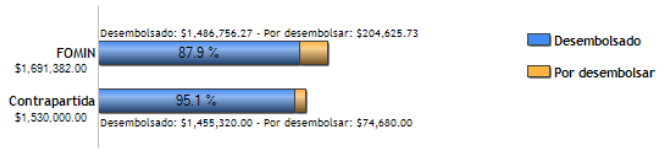
Agencia Ejecutora: FUNDACION CORONA

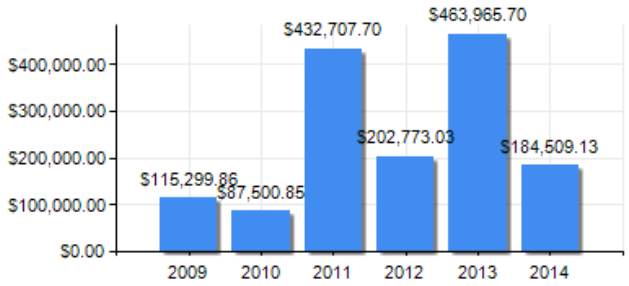
Líder equipo de diseño: Shepherd, Daniel
Líder equipo de supervisión: Novoa, Carlos Alfonso

CRONOLOGÍA DE EVENTOS

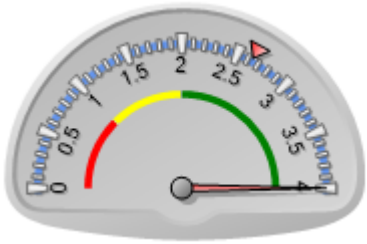


RECURSOS

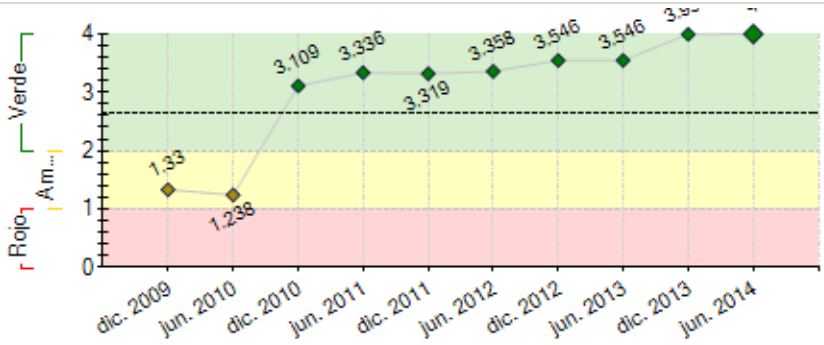




PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 4
Promedio FOMIN: 2.642

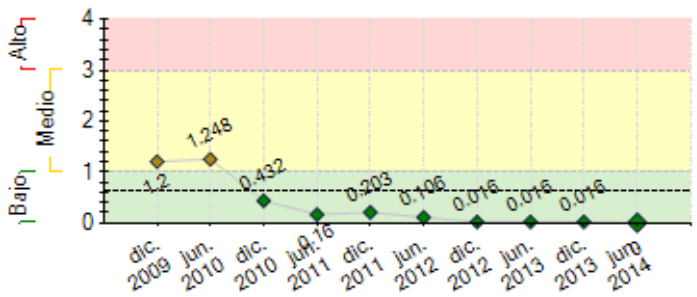


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	
Adquisiciones:	
Capacidad Técnica:	



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.615

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

LOGROS: a) El Programa se ha posicionado como referente en materia de empleabilidad para esta población destacándose los siguientes aportes: MinSalud: participación en la construcción de la Política Pública en discapacidad, MinTrabajo: asistencia técnica a la Unidad Administrativa de Centros Públicos de Empleo para el diseño de sus lineamientos, SENA: asesoría en la construcción de la Política institucional. **b)** Aportes a Ley antitrámites 0019/12 aclarando artículo 26 ley 361/97 y propuesta del articulado sobre formación para el trabajo e inclusión laboral Ley 1618/13. **c)** Amplio cumplimiento de metas: Empresas: 1632 informadas, 185 asesoradas y 133 con personal incluido (3342 empleados capacitados); Prestadores de servicio: 55 fortalecidos (368 profesionales), 488 funcionarios del SENA y Cajas de Compensación capacitados; Personas con discapacidad: 1083 con procesos de formación para el trabajo, 572 vinculadas al ámbito empresarial (contratos de aprendizaje o laborales) y 1118 incluidas a través de la red de instituciones fortalecidas. **PERSPECTIVAS:** Ante los buenos resultados y las solicitudes de réplica, los Socios han decidido darle continuidad al Programa y se está construyendo la estructura de operación. **ÉNFASIS:** Seguimiento a consultorías en curso y contratación de nuevas, principalmente: Producción de los documentos finales sobre el Modelo de inclusión y Evaluación Final del Programa. **NOTA:** Los retrasos y dificultades acumulados se han reportado en los PSR anteriores.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El programa presenta avances, productos y resultados **EXTRAORDINARIOS**, demostrando alto impacto sistémico en: i) la población con discapacidad, ii) en las organizaciones públicas como Ministerios, SENA y Centro Públicos de Empleo, iii) organizaciones privadas (Fundaciones de discapacidad y de empleabilidad), iv) en las empresas que han viculado personas con discapacidad, y v) en política pública para facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad y su desarrollo económico y social (leyes y documentos del Consejo de Política Pública y Social CONPES).

En efecto, 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 (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, Pacto Global, Fundación Saldarriaga Concha, Fundación Corona, instituciones de rehabilitación – movimientos asociativos, empresas privadas y a las mismas personas con discapacidad junto con sus familias.

A la fecha, el programa ha movilizado empresas del sector privado (grandes pequeñas y medianas) que han vinculado laboralmente más cerca de 1.200 personas con discapacidad, en donde la mayoría se encontraban en situación de pobreza y extrema vulnerabilidad.

Igualmente, el programa ha capacitado para el trabajo a más de 1.000 personas con discapacidad a través de los programas de formación. Así mismo, 55 instituciones de rehabilitación han recibido acompañamiento para el fortalecimiento de sus procesos internos, orientados a crear y/o fortalecer sus procesos de empleabilidad (inclusión laboral).

Se han establecido redes institucionales público/privadas en Bogotá, Cali, Medellín y Pereira, orientadas a ofrecer información, orientación, apoyo, acompañamiento y entrenamiento efectivo para las personas con discapacidad (para el desarrollo de competencias gruesas y livianas), lo que maximiza 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 y recientemente en la expedición de política económica y social dirigido a las personas con discapacidad (CONPES 11 de 2013).

El programa ha sido tomado como modelo y 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, como Handicap International, Consejo de la Sociedad Civil CONSOC del BID.

El programa fue seleccionado por “Global Compact Colombia” para ser presentado durante agosto de 2014 en su congreso internacional debido a que atiende los criterios de contribución, impacto, replicabilidad, innovación y de alianzas transformadoras.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

AVANCES: a) cerrada asesoría a las empresas, articulándolas con las Instituciones de inclusión que llegaron a la etapa final de fortalecimiento. **b)** continúa proceso de transferencia de conocimiento a los Centros de Empleo del Ministerio, constituyéndose en insumo para procesos de formación con impacto nacional; se establecieron estrategias de articulación de estas instancias con las 23 Instituciones fortalecidas. **c)** 70 profesionales adicionales (39 Instituciones), se beneficiaron de cursos virtuales. **d)** seguimiento a las personas con discapacidad que aún se encuentran en formación. **e)** gestión con las diferentes direcciones del SENA para la aprobación de la Política institucional, lo que busca garantizar la sostenibilidad de las acciones emprendidas. **f)** asesoría a dos Universidades, incidiendo en la actualización de sus programas de formación. **g)** creación de alianza institucional de prestadores de servicios de inclusión en Medellín como resultado del proceso de fortalecimiento. **h)** adelantada gestión para replicar el Modelo en municipios de Antioquia. **2do SEMESTRE: a)** formalizar prórroga por 6 meses. **b)** culminar asesoría técnica para el SENA y la Unidad Administrativa de Centros Públicos. **c)** consolidar las actividades tendientes a la sostenibilidad del Programa en cada ciudad. **d)** incidir en los planes de acción de la política pública en discapacidad, política institucional del SENA y política de empleo de MinTrabajo como principales impactos que el Programa aportará al país.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Los desafíos para el programa para el segundo semestre de 2014 son:

1.- Durante septiembre de 2014 solicitar una prórroga de seis meses al plazo del último desembolso.

2.- Seguidamente, solicitar una reprogramación de fechas de algunos indicadores del marco lógico.

3.- Avanzar en la sistematización y documentación del modelo desarrollado con el programa

4.- Ir concretando la estrategia de sostenibilidad y de réplica del programa para ser ejecutado una vez expire el convenio con el Banco.

5.- Trabajar en la difusión y divulgación nacional y regional, sus resultados e impactos a través de diferentes medios de comunicación.

6.- Programar el evento de cierre del convenio para el mes de febrero de 2015.

7.- Avanzar con la identificación de impactos económicos y sociales del programa hacia las personas con discapacidad (beneficiarias), a las empresas que vincularon laboralmente a PCD, a las familias de las PCD, a las ONG de rehabilitación/inclusión beneficiarias, hacia los socios del programa y hacia el mismo organismo ejecutor.

8.- Programar y apoyar la evaluación final del programa.

9.- Proyectar el cierre financiero del programa para que se culmine antes de culminar el primer semestre de 2015.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

		Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planeado	Logrado	Estado
Resultado: Generar un modelo de inclusión laboral para articular y fortalecer los servicios de rehabilitación y capacitación para personas con discapacidad, en alianza con el sector empresarial.	**R.1**	Empresas que se han vinculado a PCD a través de trabajos formales.	0	35			100	133	
				Feb. 2013			Oct. 2014	Jun. 2014	
	R.2	PCD que han participado en el Programa y cuentan con un empleo formal.	0	150			500	572	
				Ene. 2013			Oct. 2014	Jun. 2014	
	R.3	Modelo de inclusión laboral diseñado, implementado y validado en cuatro regiones del país y apoyado a través de una red que promueve la articulación de los actores regionales y nacionales involucrados en la cadena de inclusión.	0				1	0.9	
							Oct. 2014	Jun. 2014	
Componente 1: Movilización del sector empresarial. **Peso:** 7% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C1.I1**	Empresas industriales, comerciales y de servicios que han sido sensibilizadas.	0				300	1096	En curso
							Jun. 2014	Jun. 2014	
	C1.I2	Empresas que han generado empleos u oportunidades de trabajo para PCD.	0				100	133	En curso
							Oct. 2014	Jun. 2014	
Componente 2: Fortalecimiento de las instituciones de rehabilitación.	**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 programa de	0				200	368	En curso

Peso: 23% **Clasificación:** Muy Satisfactorio		Fortalecimiento Técnico.					Jun. 2014	Jun. 2014	
	C2.I3	Instituciones que inician la segunda etapa del proceso del Fortalecimiento Técnico.	0				30	47	En curso
							Oct. 2014	Dic. 2013	
	C2.I4	Porcentaje de instituciones que alcanzan mejoras a partir de los planes de fortalecimiento	0				70	70	En curso
							Oct. 2014	Dic. 2013	
	C2.I5	Instituciones que se suscriben al modelo de inclusión laboral.	0				20	23	En curso
							Oct. 2014	Dic. 2013	
	C2.I6	Porcentaje alcanzado de implementación del modelo por parte de las instituciones.	0				80	80	En curso
							Oct. 2014	Jun. 2014	
Componente 3: Capacitación para la inclusión laboral. **Peso:** 52% **Clasificación:** Muy Satisfactorio	**C3.I1**	Formadores capacitados para trabajar con PCD.	0	100			200	488	En curso
			Abr. 2009	Dic. 2013			Oct. 2014	Jun. 2014	
	C3.I2	PCD que han iniciado procesos de formación para el trabajo.	0	200	400		1000	1083	En curso
				Sep. 2011	Abr. 2012		Sep. 2014	Jun. 2014	
	C3.I3	PCD que han sido capacitadas para el empleo.	0	700			1000	1078	En curso
				Dic. 2013			Oct. 2014	May. 2014	
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
							Jun. 2014	Dic. 2013	
	C4.I3	Documento "Modelo de inclusión laboral basado en el modelo social de discapacidad y la Convención de Naciones Unidas"	0				1	0.9	En curso
							Sep. 2014	Jun. 2014	
	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	117	En curso
							Oct. 2014	Jun. 2014	
	C4.I5	Planes de desarrollo local acordados con las autoridades, que incluyen estrategias para la inclusión laboral de PCD y/o incidencia en políticas públicas o agendas del Gobierno.	0				4	4	En curso
							Jun. 2014	Jun. 2014	

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	202	Dic. 2012	Logrado
H5	Instituciones que implementan su plan de mejoramiento	30	Dic. 2012	37	Dic. 2012	Logrado
H6	[*] Sistema de información y articulación en funcionamiento	1	Dic. 2012	1	Dic. 2012	Logrado
H7	[*] Instructores del SENA o de Centros de formación para el trabajo capacitados para trabajar con personas con discapacidad.	200	Abr. 2014	317	Oct. 2013	Logrado

[*] Indica que el hito ha sido reformulado

FACTORES CRÍTICOS QUE HAN AFECTADO EL DESEMPEÑO
[No se reportaron factores para este período]

SECCIÓN 4: RIESGOS

RIESGOS MÁS RELEVANTES QUE PUEDEN AFECTAR EL DESEMPEÑO FUTURO

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Bajo **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 5 **RIESGOS VIGENTES:** 0 **RIESGOS NO VIGENTES:** 2 **RIESGOS MITIGADOS:** 3

SECCIÓN 5: SOSTENIBILIDAD

Probabilidad de que exista sostenibilidad después de terminado el proyecto: MP - Muy Probable

FACTORES CRÍTICOS QUE PUEDEN AFECTAR LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

[No se reportaron factores para este período]

Acciones realizadas o a ser implementadas relativas a la sostenibilidad:

1. El Programa asesoró al SENA en la construcción de la Política institucional en discapacidad. Esto aporta a la sostenibilidad de las acciones desarrolladas por el Programa en las 4 ciudades intervenidas y tendrá impacto en todas las Regionales del país. El Programa apoyara el diseño del plan de acción y presupuesto de esta Política, estableciendo estrategias de implementación escalonadas en el territorio nacional.

2. El Programa está adelantando un proceso de asistencia técnica con la Unidad Administrativa de Centros Públicos de Empleo C.P.E. del Ministerio del Trabajo. Esto con el fin de ajustar los lineamientos técnicos del funcionamiento de los C.P.E. del país para la atención de las Personas con discapacidad. Se gestionará con esta Unidad un proceso de transferencia de conocimientos para sus funcionarios, incluye diseño de curso virtual.

3. Se ha definido una estrategia de continuidad para el Programa a través de la sostenibilidad de los procesos generados en las 4 ciudades, junto con la generación de réplicas parciales o totales del Modelo en nuevos escenarios de gestión. Se han establecido contactos con actores de carácter público y privado interesados.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. Es fundamental vincular desde un comienzo del proyecto (fase de diseño y ejecución) a los gremios y organismos que representan al sector empresarial. De esta manera se fortalece la sensibilización, confianza y apropiación del proyecto por parte de los empresarios junto con su sentido de Responsabilidad Social Empresarial.	Design	Novoa, Carlos Alfonso *[FOMIN]*
2. 12.Se requiere que desde el Ministerio de Educación se contemplen presupuestos para ajustes razonables y formación de maestros en el abordaje a personas con discapacidad.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
3. 11.El programa identificó que las etapas de inducción y seguimiento son las que permiten evidenciar claramente las falencias para cumplir con el objetivo de desarrollar entornos laborales inclusivos; es importante gestionar ante la Unidad Administrativa de Centros Públicos de Empleo que se emitan lineamientos sobre la obligatoriedad de estos servicios y se autoricen recursos para la prestación o subcontratación de los mismos.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
4. 10.Los servicios de inclusión laboral deben relacionarse estrechamente con las necesidades reales de los empresarios, y partir desde la etapa en la que ellos se encuentran, para acompañarlos a su ritmo en todo su proceso de transformación al entorno laboralmente inclusivo.	Risk	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
5. 9.En las empresas aún se encuentran actitudes de resistencia para permitir la revisión de documentos y realizar ajustes a sus políticas y herramientas en aras de facilitar la inclusión laboral de personas con discapacidad. En la medida en que los empresarios adviertan y contemplen la importancia de transformar su empresa en un entorno naturalmente inclusivo, beneficiando a la población vulnerable, su empresa, la ciudad, la región y el país, se darán progresivamente los ajustes mencionados y se facilitará la intervención y asesoría de los profesionales de los servicios de inclusión laboral.	Risk	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
6. 8.Los procesos de inducción y seguimiento al desempeño para el trabajador con discapacidad deben ser coordinados con el equipo de gestión humana, salud ocupacional, administración y/o producción de la empresa, según los requerimientos del trabajo, posibilitando el desarrollo del plan de carrera de los colaboradores.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
7. 7.Para futuros proyectos en donde se contemple intervenir directamente con población específica, como fue el caso del Programa Pacto de Productividad, quien vinculó y acompañó a personas con discapacidad en las empresas asesoradas por el Programa, es necesario prever con suficiente anticipación, la forma como se garantizará el seguimiento a estas poblaciones, así como los actores que asumirán dicho rol al finalizar el Programa, de manera que se facilite la continuidad de los procesos y la sinergia entre los mismos.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
8. 6.Se deben promover y optimizar ideas de trabajo articulado entre las entidades de inclusión laboral, especialmente en las ciudades donde las existentes no pueden abarcar los diferentes servicios o ampliar su cobertura.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
9. 5.Respecto a las personas con discapacidad auditiva que no son usuarias de lengua de señas sino que basan su comunicación a través de la lectura de labios, es importante que se prevea que se pueda garantizar el apoyo parcial de una persona externa que esté presente en los procesos de inducción laboral, pues en muchos casos estos se ven afectados por barreras de comunicación que no siempre son bien manejados por los jefes directos o los mismos trabajadores.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
10. 4.Es importante que las mismas organizaciones que trabajan con población con discapacidad promuevan espacios de intercambio de experiencias laborales entre la misma población; de esta manera quienes inician sus procesos de inclusión laboral pueden aprender de buenas y malas experiencias compartidas directamente por los protagonistas de las mismas, y así, estar preparados para enfrentar diversas situaciones en su propia historia de vida.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
11. 3.Las entidades de inclusión o los diferentes programas que caracterizan población con discapacidad deben mejorar sus criterios de calidad respecto al perfilamiento de los candidatos a participar en procesos de inclusión laboral; de esta manera se minimiza la pérdida de oportunidades o vacantes ofrecidas por las empresas.	Implementation	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
12. 2.Es necesario que cualquier programa de inclusión que decida iniciar una empresa, institución u organización pública o privada, se plantee desde su concepción y ejecución como un programa transversal y no puntual o aparte. La implementación del mismo será exitoso si tiene en cuenta todas las áreas, acciones y políticas internas de cada entidad interesada.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo
13. 1.Los procesos de articulación interinstitucional como estrategia de sostenibilidad de la ruta de servicios que incluye el Modelo, deben tener en cuenta como parte esencial, las capacidades técnicas, financieras y de respuesta de las entidades que asumen el proceso de acompañamiento, acorde a las necesidades y las dinámicas del sector empresarial. Adicionalmente es necesario un monitoreo constante del Programa, buscando garantizar el mantenimiento de los estándares de calidad.	Sustainability	León Rodríguez, Alejandra Consuelo