Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2013 - JUNIO 2013

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: Acceso a mejores oportunidades de empleo para personas con discapacidad

Nro. Proyecto: AR-M1055 - Nro. Operación: ATN/ME-12729-AR

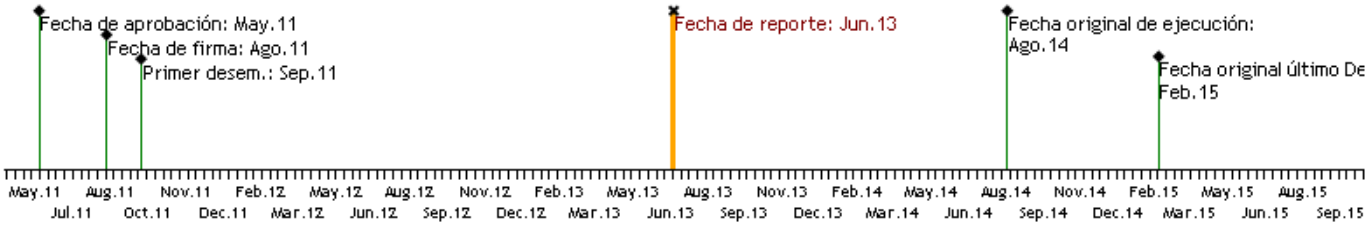
Resultado: Lograr la adopcion y uso continuo de una metodologia de inclusion social para PCD por parte de empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

País Administrador	País Beneficiario	Grupo	Subgrupo
ARGENTINA	ARGENTINA	WSD - Desarrollo de habilidades laborales	LTRP - Programas de capacitación laboral

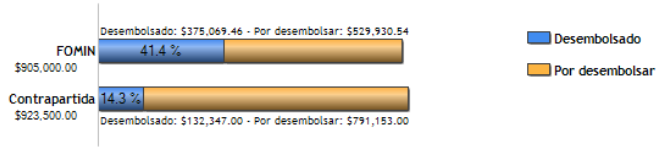
Agencia Ejecutora:

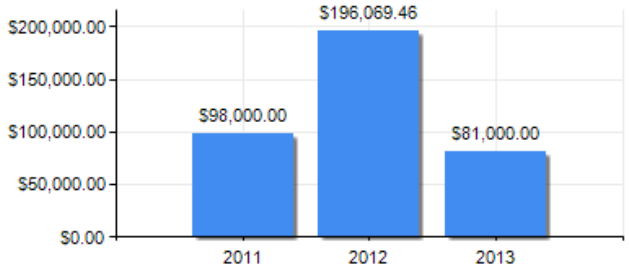
Líder equipo de diseño: Peinado-Vara, Estrella
Líder equipo de supervisión: Castello, Hector Luis

CRONOLOGÍA DE EVENTOS

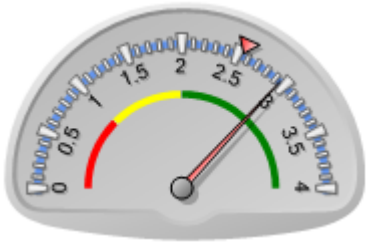


RECURSOS

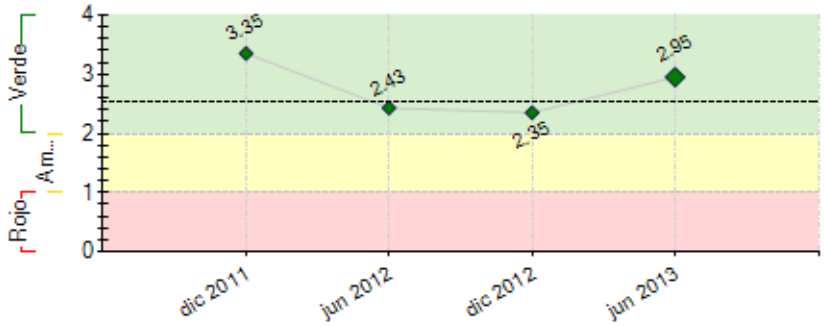




PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 2.95
Promedio FOMIN: 2.549

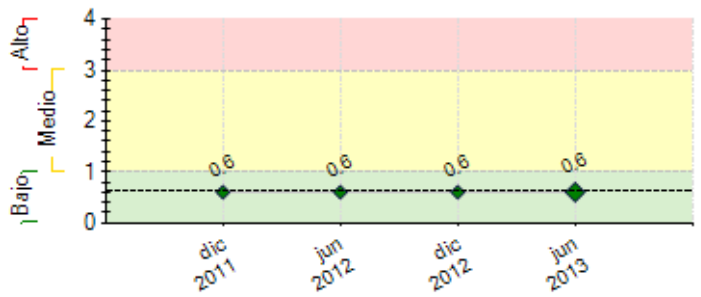


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	Alto
Adquisiciones:	Bajo
Capacidad Técnica:	Medio



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.633

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Logros: Metodología FUSAT de inclusión laboral de PCD - validada y difundida; 345 Personas con discapacidad capacitadas en competencias claves para el trabajo y 204 personas con discapacidad capacitadas en puestos específicos e incluídas laboralmente; 35 talleres de capacitación de Personas con discapacidad; 15 actividades de sensibilización; 559 empresas sensibilizadas; Inicio de un Taller de formación de técnicos en Rio IV y 54 técnicos formados; Documento con propuesta de mejoras a la legislación en materia de discapacidad. Renovación de la página web. Se ha detectado mayor predisposición para la inclusión en el sector público. Si bien se observa un elevado interés por parte del sector privado en la temática, aún persiste cierta resistencia para la contratación de las personas con discapacidad. Por tal razón se han potenciado las acciones de inserción en el sector público y se han intensificado las acciones de sensibilización en el sector privado. Dado que a la fecha no registramos retrasos en el cumplimiento de metas ni mayores inconvenientes para ello, somos optimistas en el logro de los objetivos del Programa.-

En adelante, la Unidad Ejecutora continuará con las acciones de sensibilización (fundamentalmente en el sector privado), intentará forjar nuevas alianzas con nuevos organismos y entidades públicas y privadas inclúidas otras regiones del país. También comenzará a promover actividades que posibiliten la sostenibilidad del Programa.-

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

El proyecto se ejecuta satisfactoriamente. Ha realizado muy buenas alianzas con provincias, entre las que se destaca la Pcia. de Córdoba, en donde el programa tiene un gran prestigio.
Se entiende que podrá cumplir con los objetivos del mismo.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Logros: Difusión de la Metodología FUSAT de inclusión laboral de PCD; 171 Personas con discapacidad capacitadas en competencias claves para el trabajo y 128 personas con discapacidad capacitadas en puestos específicos e incluídas laboralmente; 16 talleres de capacitación de Personas con discapacidad; 5 actividades de sensibilización (2 en Córdoba y 3 en Bs As); 355 empresas sensibilizadas. Inicio de un Taller de formación de técnicos en Rio IV. Evento internacional junto a SEGIB; Taller de resultados intermedios. Tal como se mencionó en el item desempeño acumulado, si bien se observa un elevado interés por parte del sector privado en la temática, aún persiste cierta resistencia para la contratación de las personas con discapacidad. Entendemos que esto es debido a la falta de conocimiento sobre el potencial productivo y laboral de las personas con dispacidad por parte de los empresarios. Por tal razón se han intensificado las acciones de sensibilización en el sector privado y se preve continuar con las mismas en el proximo período.

Durante los proximos seis meses se espera lograr: al menos 150 personas con discapacidad más capacitadas en competencias especificas e incluidas, al menos 100 personas con discapacidad capacitadas en competencias claves laborales y al menos 100 empresas más sensibilizadas.-

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora
El proyecto cumplio satisfactoriamente con el plan operativo semestral.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

		Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planeado	Logrado	Estado
Resultado: Lograr la adopcion y uso continuo de una metodologia de inclusion social para PCD por parte de empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales.	**P.I1**	Al finalizar el Proyecto: Al menos 500 PCD insertadas en empleos de calidad.	0				500	0	
							Ago 2014		
	P.I2	Al finalizar el Proyecto: Al menos 100 empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales aplican la metodologia.	0				100	0	
							Ago 2014		
	P.I3	A los 30 meses: Al menos 100 PCD insertadas en empleos de calidad.	0				100	0	
							Feb 2014		
	P.I4	A los 30 meses: Al menos 25 empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales aplican la metodologia.	0				25	0	
							Feb 2014		
Componente 1: Sensibilización del sectorempresarial, gobierno y ONGinteresadas sobre el potencial laboral delas PCD. **Peso:** 22% **Clasificación:** Satisfactorio	**C1.I1**	Al menos 30 empresas que fueron sensibilizadas participan en el proyecto.	0				30	59	Finalizado
							Feb 2013	Feb 2013	
	C1.I2	Al menos dos entidades gubernamentales y/o ONG que fueron sensibilizadas estan vinculadas al proyecto.	0				2	2	Finalizado
							Feb 2013	Dic 2012	
	C1.I3	Al menos 200 (acumulado) empresas sensibilizadas sobre el potencial de las PCD.	0				200	204	Finalizado
							Feb 2013	Feb 2013	
	C1.I4	Al menos 50 (acumulado) empresas que fueron sensibilizadas participan en el proyecto.	0				50	146	Finalizado
							Ago 2013	Jun 2013	
	C1.I5	Al menos 400 (acumulado) empresas sensibilizadas sobre el potencial de las PCD.	0				400	559	Finalizado
							Ago 2013	Jun 2013	
	C1.I6	Al menos cinco (acumulado) entidades gubernamentales y/o ONG que fueron sensibilizadas están vinculadas al proyecto.	0				5	9	Finalizado
							Ago 2013	Jun 2013	
	C1.I7	Un documento de propuesta de mejora a la legislación en materia de discapacidad finalizado y presentado a la Comisión Nacional de de Discapacidad (CONADIS). (Validada con entidades interesadas en la temática)						Si	Finalizado
							Ago 2013	Feb 2013	
	C1.I8	Al menos 600 (acumulado) empresas sensibilizadas sobre el potencial de las PCD.	0				600		
							Ago 2014	Jun 2013	
Componente 2: Adaptación y aplicación de las metodologías de inclusión y desarrollo laboral y capacitación a gestores laborales y PCD. **Peso:** 67% **Clasificación:** Satisfactorio	**C2.I1**	Al menos 25 gestores laborales y tecnicos capacitados.	0				25	54	Finalizado
							Feb 2013	Dic 2012	
	C2.I2	Al menos 100 PCD capacitadas en temas laborales generales y especificos del puesto.	0				100	398	
							Feb 2013	May 2013	
	C2.I3	Una metodología de inclusión y desarrollo laboral adaptada (diseñada y validada) con base en los documentos de análisis y relevamiento y la identificación de los nuevos nichos.						Si	Finalizado
							Ago 2013	May 2012	
	C2.I4	Al menos 250 (acumulado) PCD capacitadas en temas laborales generales y específicos del puesto.	0				250	549	Finalizado
							Ago 2013	Jun 2013	
	C2.I5	Al menos 550 (acumulado) PCD capacitadas en temas laborales generales y específicos del puesto.	0				550	40	
							Ago 2014	Jun 2012	
Componente 3: Elaboración de una estrategia de comunicación y transferencia de conocimiento. **Peso:** 11% **Clasificación:** Satisfactorio	**C3.I1**	Una estrategia de comunicación implementada.						No	
							Ago 2014	Jun 2013	
	C3.I2	Una estrategia de transferencia de conocimiento implementada.						No	
							Ago 2014	Jun 2013	
	C3.I3	Al menos 30 organizaciones de apoyo a la inclusión laboral de PCD (públicas y privadas) con conocimiento sobre la metodología y resultados del proyecto.	0				30		
							Ago 2014	Jun 2013	

	Hitos	Planeado	Fecha de cumplimiento	Logrado	Fecha alcanzada	Estado
H0	Una linea de base y sistema de monitoreo contratado	1	Dic 2011	1	Dic 2011	Logrado
H1	Un documento de analisis sobre los incentivos gubernamentales para la inclusion laboral de PCD	1	Feb 2012	1	Abr 2012	Logrado tarde
H2	Condiciones previas	5	Feb 2012	5	Jul 2011	Logrado
H3	Un documento de relevamiento de necesidades y oportunidades de las empresas participantes y nuevos nichos identificados	2	May 2012	2	Jun 2012	Logrado tarde
H4	[*] Consultoria para el analisis sobre la legislacion en materia de discapacidad para propuesta de mejora contratado	1	Ago 2012	1	Nov 2012	Logrado tarde
H5	[*] Al menos 200 empresas sensibilizadas	200	Feb 2013	200	Feb 2013	Logrado
H6	[*] Un documento de propuesta de mojore a la legislacion en materia de discapacidad finalizado y presentado a la Comision Nacional de la Discapacidad (CONADIS). (Validada con entidaes interesadad en la tematica)	1	Feb 2013	1	Feb 2013	Logrado
H7	[*] Al menos 100 PCD capacitados	100	Feb 2013	174	Dic 2012	Logrado
H8	[*] Un evento de presentacion de resultados intermedios celebrado	1	Abr 2013	1	Abr 2013	Logrado
H9	[*] Al menos un taller de actualizacion en capacitacion para responsables de la aplicacion de la metodologia efectuados	1	Ago 2013	1	Dic 2012	Logrado
H10	[*] Al menos 150 PCD contratadas	150	Ago 2013	204	Jun 2013	Logrado
H11	[*] Consultoria de una estrategia de transferencia de conocimiento contratada	1	Ago 2013	1	Abr 2013	Logrado
H12	[*] Al menos 250 PCD contratada	250	Feb 2014	0	Jun 2013	
H13	[*] Al menos un evento de difusion de resultados del proyecto celebrado	1	Ago 2014	0	Jun 2013	
H14	[*] Una publicacion final con los resultados obtenidos del proyecto y experiencias exitosas realizada y difundida	1	Ago 2014	0	Jun 2013	
H15	[*] Evaluacion final realizada	1	Ago 2014	0	Jun 2013	

[*] Indica que el hito ha sido reformulado

FACTORES CRÍTICOS QUE HAN AFECTADO EL DESEMPEÑO

[No se reportaron factores para este período]

SECCIÓN 4: RIESGOS

RIESGOS MÁS RELEVANTES QUE PUEDEN AFECTAR EL DESEMPEÑO FUTURO

	Nivel	Acción de mitigación	Responsable
1. No existen en el mercado oportunidades y puestos de trabajo que puedan ser ocupados por las PCD	Bajo	Gestores laborales y técnicos capacitados. Metodología diseñada y validada en base al relevamiento e identificación de nichos de mercado. PCD capacitadas en temas laborales generales y especificos del puesto.	Coordinador del proyecto
2. No se mantiene el interés y compromiso de los actores involucrados	Bajo	Campaña de sensibilización e información sobre el marco legislativo y las acciones del Programa. Fuerte articulación con sector Público y otras organizaciones referentes en la temática	Coordinador del proyecto

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Bajo **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 2 **RIESGOS VIGENTES:** 2 **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

[No se reportaron factores para este período]

Acciones realizadas o a ser implementadas relativas a la sostenibilidad:

Durante este período se han intensificado acciones tendientes al logro de posibles acuerdos con organismos públicos y privadoscon el fin de promover la sostenibilidad del Programa. Se planifican para el próximo período talleres de sostenibilidad con actores claves.-

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. Es fundamental coordinar y articular acciones entre organizaciones de una misma localidad o región en pos de unir oferta y demanda de empleo para las personas con discapacidad. Promover redes Institucionales (Ej. Córdoba, Rio IV, Tres de Febrero, etc)	Implementation	Di Santo, Fabiana
2. En los contextos operantes del programa se percibe una tendencia favorable hacia la generación de sistemas de apoyo para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.	Implementation	Di Santo, Fabiana
3. Un elevado porcentraje de personas con discapacidad mantiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo	Implementation	Di Santo, Fabiana
4. Las personas con discapacidad en general poseen una clara percepción de que el empleo les ayuda a tener una mejor calidad de vida (el 80% de los destinatarios del Programa afirma que trabajar ayuda bastante o mucho a sentirse mejor)	Implementation	Di Santo, Fabiana
5. La metodología diseñada por FUSAT permite atender requerimientos de apoyo de diversa índole e intensidad (carácter flexible) lo cual facilita el proceso de inserción laboral.-	Design	Di Santo, Fabiana
6. Cuando se clarifica el potencial laboral de las personas con discapacidad y los incentivos gubernamentales frente a los potenciales empleadores del sector privado, aumenta el interés por parte de este sector, en participar del Programa.	Implementation	Di Santo, Fabiana
7. Si bien existe un elevado interés en la temática por parte del sector privado, aún persiste cierta resistencia a la contratación de personas con discapacidad.	Risk	Di Santo, Fabiana
8. En Argentina, el sector público presenta una mayor motivación (probablemente derivada de la exigencia legal) para la inserción laboral de personas con discapacidad.-	Implementation	Di Santo, Fabiana