Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

JULIO 2013 - DICIEMBRE 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

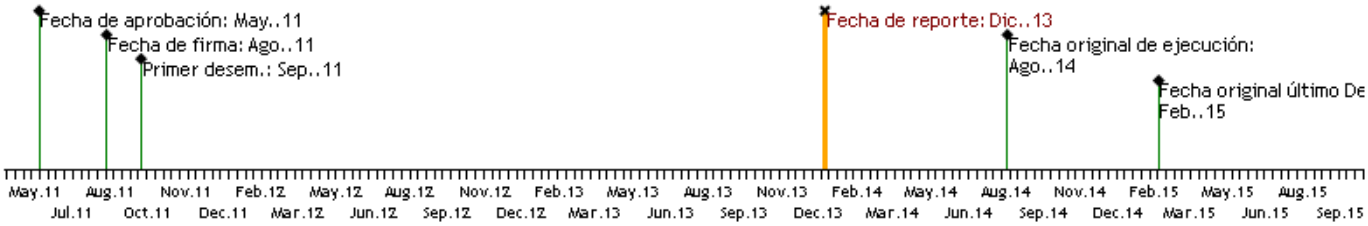
Resultado: Lograr la adopcion y uso continuo de una metodologia de inclusion social para PCD por parte de empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

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

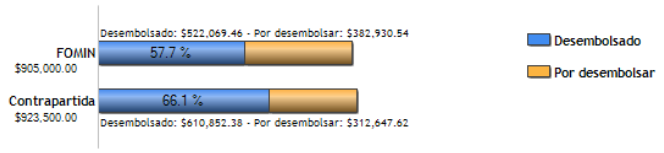
Agencia Ejecutora: Fundación Social Aplicada al Trabajo

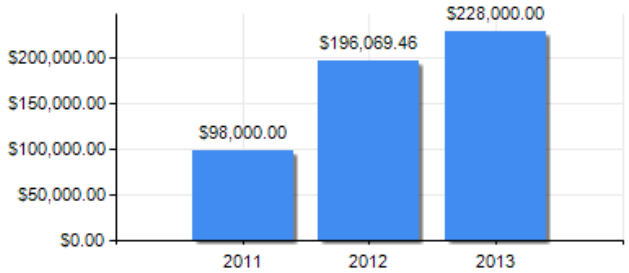
Líder equipo de diseño: Peinado-Vara, Estrella
Líder equipo de supervisión: Castello, Hector Luis

CRONOLOGÍA DE EVENTOS

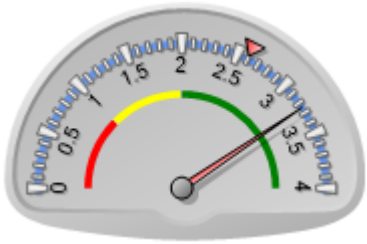


RECURSOS

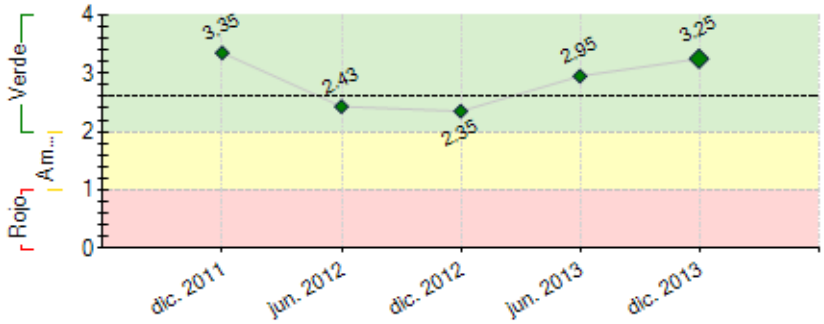




PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 3.25
Promedio FOMIN: 2.599

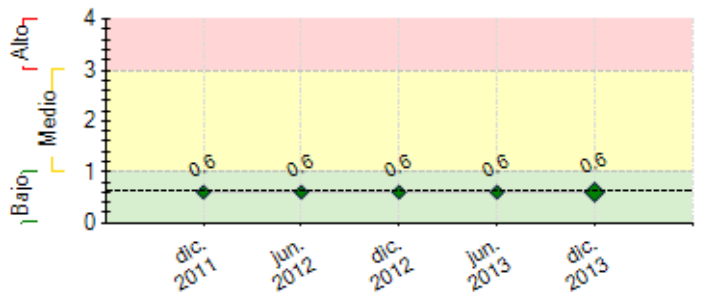


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

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



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.62

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Logros: Metodología FUSAT de inclusión laboral de PCD - validada y difundida; 685 Personas con discapacidad capacitadas en competencias claves para el trabajo y 434 personas con discapacidad capacitadas en puestos específicos e incluídas laboralmente; 60 talleres de capacitación de Personas con discapacidad; 18 actividades de sensibilización; 642 empresas sensibilizadas; 75 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

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; 340 Personas con discapacidad capacitadas en competencias claves para el trabajo y 230 personas con discapacidad capacitadas en puestos específicos e incluídas laboralmente; 25 talleres de capacitación de Personas con discapacidad; 3 actividades de sensibilización (1 en Jujuy, 1 en Salta y 1 en Bs As); 83 empresas sensibilizadas. Taller de formación de técnicos en Rio IV, Salta y Jujuy.- Participación en Evento internacional junto a SEGIB en Montevideo Uruguay;
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 próximo período.

Durante los próximos seis meses se espera lograr todas las metas previstas en el Programa y tener en marcha acciones de sostenibilidad.-

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 acordado con el Banco.

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.	**R.1**	Al finalizar el Proyecto: Al menos 500 PCD insertadas en empleos de calidad.	0				500	0	
							Ago. 2014		
	R.2	Al finalizar el Proyecto: Al menos 100 empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales aplican la metodologia.	0				100	0	
							Ago. 2014		
	R.3	A los 30 meses: Al menos 100 PCD insertadas en empleos de calidad.	0				100	434	
							Feb. 2014	Dic. 2013	
	R.4	A los 30 meses: Al menos 25 empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales aplican la metodologia.	0				25	146	
							Feb. 2014	Dic. 2013	

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 Feb. 2013	59 Feb. 2013	Finalizado
	C1.I2	Al menos dos entidades gubernamentales y/o ONG que fueron sensibilizadas estan vinculadas al proyecto.	0				2 Feb. 2013	2 Dic. 2012	Finalizado
	C1.I3	Al menos 200 (acumulado) empresas sensibilizadas sobre el potencial de las PCD.	0				200 Feb. 2013	204 Feb. 2013	Finalizado
	C1.I4	Al menos 50 (acumulado) empresas que fueron sensibilizadas participan en el proyecto.	0				50 Ago. 2013	146 Jun. 2013	Finalizado
	C1.I5	Al menos 400 (acumulado) empresas sensibilizadas sobre el potencial de las PCD.	0				400 Ago. 2013	559 Jun. 2013	Finalizado
	C1.I6	Al menos cinco (acumulado) entidades gubernamentales y/o ONG que fueron sensibilizadas están vinculadas al proyecto.	0				5 Ago. 2013	9 Jun. 2013	Finalizado
	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)					Ago. 2013	Si Feb. 2013	Finalizado
	C1.I8	Al menos 600 (acumulado) empresas sensibilizadas sobre el potencial de las PCD.	0				600 Ago. 2014		
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 Feb. 2013	26 Jun. 2012	Finalizado
	C2.I2	Al menos 100 PCD capacitadas en temas laborales generales y especificos del puesto.	0				100 Feb. 2013	172 Dic. 2012	Finalizado
	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.					Ago. 2013	Si May. 2012	Finalizado
	C2.I4	Al menos 250 (acumulado) PCD capacitadas en temas laborales generales y específicos del puesto.	0				250 Ago. 2013	549 Jun. 2013	Finalizado
	C2.I5	Al menos 550 (acumulado) PCD capacitadas en temas laborales generales y específicos del puesto.	0				550 Ago. 2014	40 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.					Ago. 2014		
	C3.I2	Una estrategia de transferencia de conocimiento implementada.					Ago. 2014		
	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		

	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	Ago. 2012	Logrado
H5	[*] Al menos 200 empresas sensibilizadas	200	Feb. 2013	204	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	Jul. 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	434	Dic. 2013	Logrado
H13	[*] Al menos un evento de difusion de resultados del proyecto celebrado	1	Ago. 2014			
H14	[*] Una publicacion final con los resultados obtenidos del proyecto y experiencias exitosas realizada y difundida	1	Ago. 2014			
H15	[*] Evaluacion final realizada	1	Ago. 2014			

[*] 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 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
2. 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

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:

Se mantuvieron reuniones con el Jefe de Proyecto por parte del FOMIN para evaluar y organizar diversas acciones potenciales de sostenibilidad.- Se continúan acciones tendientes al logro de posibles acuerdos con organismos públicos y privados con el mismo fin. Se han realizado reuniones con actores claves que participan de este Programa y con representantes de entidades (CAF, UCAR, COPIDIS, UNTREF, Agencia de Empleo de Córdoba, entre otras) que han contribuido como aliadas al logro de los objetivos y enriquecimiento del presente Programa para evaluar posibilidades de escalar las acciones realizadas en el marco del mismo.-

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. 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) 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. 3. Un elevado porcentaje de personas con discapacidad mantiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo 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) 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.- 6. Cuando se clarifica el	Implementation	Di Santo, Fabiana