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: Acceso a mejores oportunidades de empleo para personas con discapacidad

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

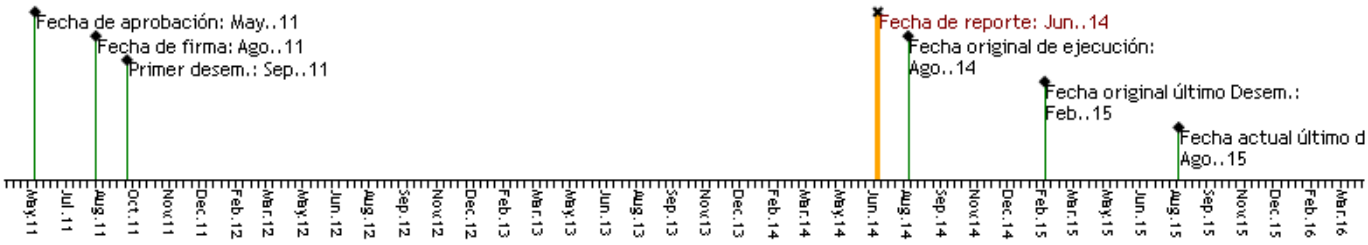
Resultado: Lograr la adopcion y uso continuo de una metodologia de inclusion social para PCD por parte de empresas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

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

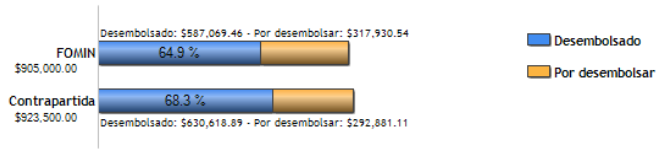
Agencia Ejecutora: Fundación Social Aplicada al Trabajo

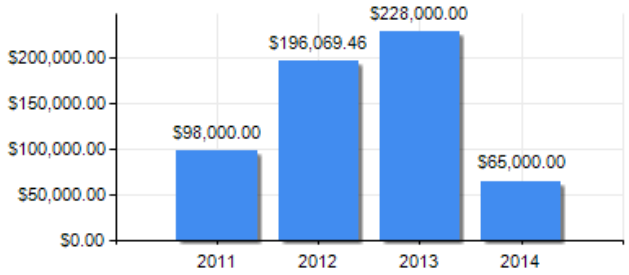
Líder equipo de diseño: Peinado-Vara, Estrella
Líder equipo de supervisión: Castello, Hector Luis

CRONOLOGÍA DE EVENTOS

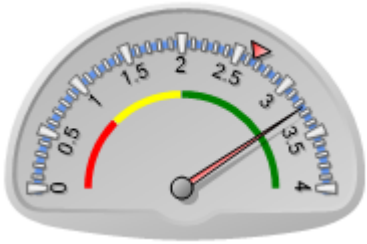


RECURSOS

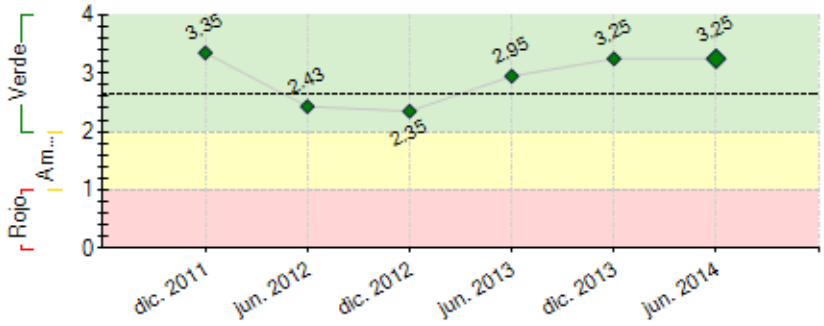




PUNTAJE DE DESEMPEÑO



Puntaje actual: Satisfactorio: 3.25
Promedio FOMIN: 2.651

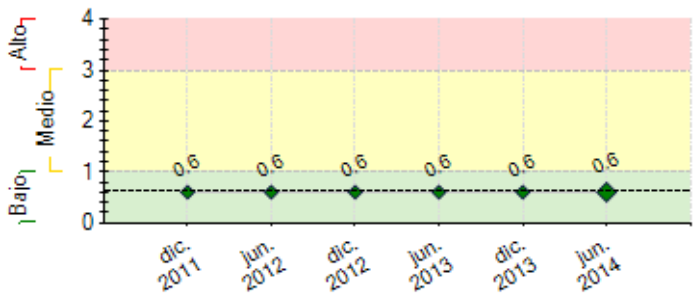


----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

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



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.613

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Logros: Metodología FUSAT de inclusión laboral de PCD - validada y difundida; 727 Personas con discapacidad capacitadas en competencias claves para el trabajo y 498 personas con discapacidad capacitadas en puestos específicos e incluídas laboralmente; 61 talleres de capacitación de personas con discapacidad; 19 actividades de sensibilización; 642 empresas sensibilizadas; 159 técnicos formados; Documento con propuesta de mejoras a la legislación en materia de discapacidad. Renovación de la página web. Se continúo trabajando muy bien en el sector público y con mayor esfuerzo en el sector privado. Somos optimistas en el logro de los objetivos del Programa.-

Se ha detectado la necesidad de continuar fortaleciendo las competencias laborales de las PCD y su autonomía en la búsqueda laboral, como así también la necesidad de prestar especial atención a cuestiones de género. Por tal razón, en adelante la UE, además de trabajar en el logro de los objetivos del Programa cumplimentando las inclusiones, trabajará más fuertemente en la sostenibilidad del Programa y en el diseño de posibles futuros Programas que contemplen las necesidades señaladas.-

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. Se ha procesado una prórroga para poder trabajar la sostenibilidad, cuyo plan está proximo a aprobarse.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

Logros: Difusión de la Metodología FUSAT de inclusión laboral de PCD; 42 Personas con discapacidad capacitadas en competencias claves para el trabajo y 64 personas con discapacidad capacitadas en puestos específicos e incluídas laboralmente; 1 taller de capacitación de personas con discapacidad; 1 taller de sensibilización.

Tal como se mencionó en el item desempeño acumulado, se detecta la necesidad de continuar con el fortalecimiento de las competencias laborales de las PCD y además, de trabajar las cuestiones de género. Por tanto, se ha comenzado a trabajar en el diseño de Programas complementarios que atiendan dichas cuestiones en pos de la sostenibilidad de acciones.-

Durante los próximos seis meses se espera completar 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	498	
							Feb. 2014	Jun. 2014	
	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	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		
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	Finalizado
							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	En curso
							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.							
							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	Feb. 2015			
H14	[*] Una publicacion final con los resultados obtenidos del proyecto y experiencias exitosas realizada y difundida	1	Feb. 2015			
H15	[*] Evaluacion final realizada	1	Feb. 2015			

[*] 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	Project Coordinator
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.	Project Coordinator

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 realizó una reunión inicial de sostenibilidad en el mes de Febrero y un taller el día 27 de Marzo. Se contó con la participación del Sr. Héctor Castello - Jefe de Proyecto del Programa- y la Sra. Rosa Zlachaevsky. Los mismos sirvieron de impulso para tomar algunas decisiones respecto a acciones futuras. Se comenzó a trabajar en posibles proyectos que contribuyan con la sostenibilidad y enriquecimiento de acciones implementadas a la fecha.- Estos proyectos promueven la transferencia metodológica y de conocimientos generados durante el Programa y el abordaje más profundo de algunas cuestiones que, si bien estuvieron presentes en el Programa, no han sido eje del mismo y consideramos pueden ayudar al logro de los objetivos perseguidos por el mismo.-

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. Es necesario procurar la autonomía de las personas con discapacidad, promover un mayor fortalecimiento de las competencias laborales claves para tender a y/o lograr el autogobierno de las mismas en la generación de empleo.-	Implementation	Di Santo, Fabiana
2. Para lograr un mayor impacto y escalabilidad de acciones, es preciso continuar formando equipos técnicos que puedan operar en otras regiones, continuar con la transferencia metodológica iniciada en el marco del Programa y procurar los recursos financieros necesarios para tales fines.-	Sustainability	Di Santo, Fabiana
3. Es fundamental prestar especial atención a cuestiones de género dado que, la situación de las mujeres con discapacidad es aún más desfavorable que la de los hombres frente a la posibilidad de ser incluidas laboralmente.-	Implementation	Di Santo, Fabiana
4. En Argentina, las PyMEs representan un alto porcentaje dentro del mercado laboral competitivo. Como potenciales empleadoras, muchas veces no cuentan con recursos suficentes para afrontar los "programas de apoyo" que requieren ciertos tipos de discapacidad a la hora de hacer inclusiones laborales. Por tanto, es importante continuar promoviendo Programas que faciliten a este tipo de empresas su participación en este tipo de acciones que tan bien hacen a la sociedad.-	Sustainability	Di Santo, Fabiana
5. 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
6. 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
7. Cuando se clarifica el potencial laboral de las personas con discapacidad y los insentivos 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
8. 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
9. 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
10. Un elevado porcentaje de personas con discapacidad mantiene relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo.-	Implementation	Di Santo, Fabiana
11. 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
12. 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