

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES

COLOMBIA

**PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PRODUCTIVA PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(CO-M1033)**

MEMORANDO DE DONANTES

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Daniel Shepherd (MIF), Jefe de equipo; Estrella Peinado-Vara (MIF); María Elena Nawar (MIF); Carlos Novoa (MIF/CCO); y Javier Jiménez (LEG). Christian Schneider (MIF) asistió con la preparación del documento.

ÍNDICE

I. RESUMEN EJECUTIVO.....	1
II. ANTECEDENTES.....	2
A. Personas con discapacidad y la falta de oportunidades	2
B. Situación de las personas con discapacidad (PCD) en Colombia	2
C. Situación de la rehabilitación e inclusión social de los discapacitados en Colombia	3
D. Esfuerzos de inclusión en Colombia para las PCD	3
E. Problema.....	4
F. Programa propuesto.....	5
III. OBJETIVOS Y COMPONENTES BÁSICOS DEL PROGRAMA	6
A. Objetivos	6
B. Componentes y actividades	6
COMPONENTE 1: MOVILIZACIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL (FOMIN US\$ 55.897; APORTE LOCAL US\$ 105.140)	6
COMPONENTE 2: FORTALECIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES DE REHABILITACIÓN (FOMIN US\$ 331.063; APORTE LOCAL US\$ 191.001).....	6
COMPONENTE 3: CAPACITACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL (FOMIN US\$412.097; APORTE LOCAL US\$775.659)	7
COMPONENTE 4: ARTICULACIÓN, DIFUSIÓN Y DISEMINACIÓN DEL PROGRAMA (FOMIN US\$291.522; APORTE LOCAL US\$117.789)	7
IV. COSTO Y FINANCIAMIENTO DEL PROGRAMA	8
V. ORGANISMO EJECUTOR Y MECANISMO DE EJECUCIÓN.....	9
A. Organismo Ejecutor.....	9
B. Mecanismo de Ejecución.....	9
VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
VII. BENEFICIOS Y RIESGOS.....	12
A. Beneficios	12
B. Riesgos	12
VIII. IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL	12

ANEXOS

ANEXO I	Marco lógico
ANEXO II	Resumen del presupuesto detallado

APÉNDICES

Proyecto de Resolución

INFORMACIÓN DISPONIBLE EN LOS ARCHIVOS DE FOMIN

ANEXO III	Reglamento operativo
ANEXO IV	Presupuesto detallado
ANEXO V	Términos de Referencia para el Director General del Programa
ANEXO VI	Cartas de empresas interesadas en participar en el Programa
ANEXO VII	Caracterización sobre discapacidad a nivel nacional
ANEXO VIII	Borrador del convenio marco entre el organismo ejecutor y los socios financiadores del Programa
ANEXO IX	Borrador del convenio marco entre el organismo ejecutor y los socios locales del Programa
ANEXO X	Memorando con los lineamientos del FOMIN sobre la gestión por resultados de abril de 2008
ANEXO XI	Memorando con los lineamientos del FOMIN sobre la adquisición de bienes y contratación de servicios de junio 2008
ANEXO XII	Plan de adquisiciones
ANEXO XIII	Análisis institucional de la Fundación Corona
ANEXO XIV	Descripción general sobre las Cajas de Compensación Familiar en Colombia
ANEXO XV	Cartas de las Cajas de Compensación de cada región indicando su interés en participar en el Programa

SIGLAS Y ABREVIATURAS

ESR	Revisión Ambiental y Social [<i>Environmental and Social Review</i>]
FSC	Fundación Saldarriaga Concha
MCD	Metas Condicionantes de Desembolsos
OE	Organismo Ejecutor
ONG	Organización no gubernamental
POA	Plan Operativo Anual
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
UAP	Unidad Administrativa del Programa
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de Salud

**PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL PRODUCTIVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(CO-M1033)**

I. RESUMEN EJECUTIVO

País:	Colombia		
Organismo Ejecutor:	Fundación Corona		
Beneficiarios:	Los beneficiarios directos de este Programa serán al menos: (i) 500 personas con discapacidad (PCD) permanente que acceden al mercado laboral o mejoran sus posibilidades de empleo; (ii) 40 entidades de rehabilitación y capacitación que se verán fortalecidas; y (iii) 100 empresas que cuentan con empleados de población discapacitada y que, entre otros beneficios, han mejorado su imagen corporativa.		
Objetivos:	El objetivo general del Programa es mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social. El propósito es fortalecer los servicios de rehabilitación, capacitación y colocación profesional para expandir oportunidades de empleo de personas discapacitadas.		
Financiamiento:	FOMIN (no reembolsable): ¹	US\$	1.700,000
	Aporte local:	US\$	1.530.000
	Total:	US\$	3.230.000
Plazos:	Período de ejecución:	48 meses	
	Período de desembolso:	54 meses	
Excepciones a las políticas del Banco:	La contratación de la firma auditoria para el Programa será realizada por el Banco. Esta firma consultora también llevará a cabo las revisiones periódicas <i>ex-post</i> de los procesos de adquisiciones y la documentación de soporte de las solicitudes de desembolso (ver párrafo 5.7).		
Condiciones contractuales especiales:	El primer desembolso del financiamiento estará condicionado a: (i) la selección del Director General del Programa; (ii) la firma del convenio con los socios financiadores (ver párrafo 4.1); (iii) la firma del convenio con los cuatro socios regionales (ver párrafo 5.3); y (iv) que haya entrado en vigencia el Reglamento Operativo del Programa.		
Impacto social y ambiental:	Este Programa ha sido clasificado como categoría “C” (ESR el 7 de enero de 2008).		
Coordinación con otras instituciones financieras de	Ninguna.		

¹ La contribución FOMIN incluye US\$15.000 para fortalecer el organismo ejecutor para poder adoptar un esquema de gestión por resultados y US\$ 8.618 para la Cuenta de Evaluación de Impacto.

desarrollo oficiales:

II. ANTECEDENTES

A. Personas con discapacidad y la falta de oportunidades

- 2.1 A nivel mundial, las personas con discapacidad (PCD) se encuentran entre las más pobres y excluidas de la educación, la salud, el trabajo y la participación social². El desempleo es uno de los principales problemas que aqueja a esta población. Cerca del 70% de las PCD se encuentran desempleadas o excluidas de la fuerza laboral³. La Organización Mundial de Salud (OMS) calcula que alrededor del 50% de las PCD están en edad de trabajar pero la mayoría no lo hace. La discapacidad no sólo afecta a la persona que la sufre directamente, sino también a las personas que se encuentran a su alrededor, especialmente a la familia. La persona responsable del cuidado del familiar con discapacidad tiene también limitadas las posibilidades laborales y esto se traduce en peores condiciones de salud, vivienda, acceso a educación de los miembros de la unidad familiar, y contribuye a generar más pobreza⁴.

B. Situación de las personas con discapacidad⁵ (PCD) en Colombia

- 2.2 Históricamente, las PCD en Colombia, han sido sujeto de protección por parte del Estado, de sus familias y de instituciones que proveen cuidados básicos para garantizar su supervivencia y rehabilitación. Sin embargo, este segmento de la población aún enfrenta grandes barreras que limitan su acceso al empleo y a oportunidades de generación de ingresos, en comparación con el resto de ciudadanos.
- 2.3 Según el censo realizado en 2005, la población con alguna discapacidad asciende a más de 2,6 millones de personas, lo que representa el 6,3% de la población nacional, con una distribución equitativa en cuestión de género⁶. Según la información del censo, la mayoría de PCD tienen escasos recursos, no están afiliados a ningún sistema de seguridad social y más de la mitad (1,4 millones) se encuentra en edad laboral (de 15 a 59 años). El acceso a la educación para este segmento de la población es limitado. La mayoría de estas personas permanecen en condiciones de dependencia, muy pocas desarrollan sus potencialidades, y no se integran a las actividades sociales, educativas o productivas⁷.
- 2.4 En cuanto a inserción laboral, de las PCD que reúnen condiciones para trabajar, únicamente el 13% lo hace; y de ellas, el 84% recibe menos de un salario mínimo (DANE, 2002). Entre las posibles causas del desempleo se encuentran la carencia de

² Inclusión Internacional. 2006. *Oigan nuestras voces: un informe global. Las personas con discapacidad intelectual y sus familias hablan claro sobre pobreza y exclusión*.

³ Monitoreo Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad Informe regional de las Américas.

⁴ Instituto Universitario de Estudios Europeos. 2002. Libro Verde “La accesibilidad en España”. Diagnóstico y bases para un plan integral de supresión de barreras.

⁵ Para este Programa, y según la OMS, se entiende por discapacidad el “déficit, deficiencias o alteraciones en las funciones y/o estructuras corporales, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interrelación entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales”.

⁶ Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Censo General 2005.

⁷ El 40% de las personas con discapacidad son analfabetas y sólo 13% de ellas asiste a un centro educativo (DANE, 2002).

instituciones de apoyo especializadas que provean servicios adecuados a las discapacidades y a las necesidades del mercado de trabajo.

- 2.5 Con la Constitución de 1991, el Congreso aprobó una serie de leyes que introducen el concepto de derechos y equidad entre ciudadanos y algunos incentivos para favorecer la integración de las PCD. Sin embargo, la reglamentación y utilización de estas normas es precaria y no se han producido los cambios efectivos y de fondo necesarios en favor de esta población.

C. Situación de la rehabilitación e inclusión social de los discapacitados en Colombia

- 2.6 Colombia cuenta con numerosas instituciones de rehabilitación que en su mayoría han sido creadas y sostenidas por la voluntad filantrópica de personas sensibles al tema. Algunas de éstas han podido adaptar su gestión a las nuevas tecnologías y conocimiento gerencial disponible, pero otras no cuentan con metodologías ni recursos financieros para capacitar o acompañar la vinculación laboral de los discapacitados. Dentro de los resultados de un estudio de oferta y demanda de servicios de rehabilitación en el país⁸ se encontró que la mayor parte de las instituciones de apoyo a PCD encuestadas no logran integrar efectivamente al individuo discapacitado en la sociedad, y que sus servicios de rehabilitación se centran sobretudo en aspectos médicos o funcionales. Las entidades de rehabilitación presentan grandes deficiencias en cuanto a desarrollar oportunidades de inserción laboral o empleabilidad para este segmento. Además, no existe ningún tipo de trabajo en red con otras organizaciones, dejando a las PCD y sus familias la responsabilidad de buscar servicios que le permitan encontrar oportunidades de generación de ingresos, sin ningún tipo de acompañamiento ni garantía en la calidad del servicio.
- 2.7 Existen algunas experiencias que han generado un ambiente más propicio para los cambios sociales y culturales de fondo requeridos para avanzar hacia la inclusión real del discapacitado en el ambiente laboral. Sin embargo, estos esfuerzos son dispersos y desarticulados, tanto en las entidades públicas como privadas.

D. Esfuerzos de inclusión en Colombia para las PCD

- 2.8 La Consejería Presidencial de Programas Especiales, con el apoyo del Banco⁹, busca la sensibilización social y promueve en los municipios en los que interviene, la asociación y organización de la comunidad y la conformación de redes sociales de apoyo para que los presupuestos locales asignen recursos para el acceso a bienes y servicios de salud (sillas de ruedas, tratamientos específicos, etc.) y apoyo para la educación.
- 2.9 De igual forma, el Viceministerio de asuntos laborales del Ministerio de la Protección Social está definiendo políticas para la inclusión socio-laboral de esta población, y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) desarrolla en sus principales centros de formación técnica en el país programas y servicios especiales que fomentan la formación y el acceso al mercado laboral de las PCD.

⁸ Estudio Nacional de Necesidades, Oferta y Demanda de Servicios de Rehabilitación en Colombia. 2003. (Fundación Saldarriaga Concha). http://www.discapacidad.gov.co/d_interes/estudiooferta.pdf

⁹ Colombia. Programa de apoyo a personas con discapacidad (CO-T0145).

- 2.10 La Fundación Saldarriaga Concha (FSC)¹⁰ es una empresa social no gubernamental sin ánimo de lucro, que contribuye al desarrollo social, equitativo y solidario de Colombia, por medio del apoyo económico, técnico y administrativo a personas jurídicas sin ánimo de lucro. Desde 1973 esta entidad ha apoyado a más de 126 instituciones de rehabilitación y educación en el país. La FSC apoya y financia asistencia técnica y financiera para estas organizaciones, basados en un enfoque de derechos y deberes ciudadanos, dignidad e integridad del ser humano y corresponsabilidad de la familia, el Estado y la sociedad. Actualmente integra el Comité Consultivo Nacional de Personas con Limitación como representante de las organizaciones de PCD.
- 2.11 La Fundación Corona¹¹ es una entidad sin ánimo de lucro cuyo propósito central es contribuir al fomento de la equidad y a la reducción de la pobreza en Colombia apoyando y financiando iniciativas que contribuyan a fortalecer la capacidad institucional del país en cuatro sectores sociales estratégicos: educación, salud, desarrollo empresarial y desarrollo local y comunitario. El propósito del área de salud es contribuir a mejorar la calidad, la pertinencia y la cobertura de las políticas, instituciones y programas de salud y se focaliza en problemas que afectan a las poblaciones más vulnerables de la sociedad. La experiencia del área se concentra en el fortalecimiento de las entidades responsables de atender, proteger y mejorar las condiciones de vida de estos grupos. Por su parte, el Área de Desarrollo Empresarial se dedica a promover la cultura empresarial para incentivar el empleo productivo y el aumento de los ingresos familiares en el sector formal, con prioridad en aquellos grupos de población con menores oportunidades de trabajo. Durante los últimos dos años y con ocasión de la construcción colectiva de este Programa, la Fundación Corona se ha enfocado en el grupo de personas con discapacidad, explorando y articulando con el gobierno y las entidades públicas y privadas, las alternativas para generar mejores condiciones de vida para esta población.

E. Problema

- 2.12 A pesar de los esfuerzos públicos y privados, las instituciones de rehabilitación no han logrado que la inclusión social de las PCD sea la norma en lugar de la excepción. Este segmento de la población sigue estando excluido de la sociedad y en situación de pobreza, vulnerabilidad y dependencia. Dentro de los principales aspectos que afectan a este grupo están: (i) la falta de oferta accesible e integral de servicios de rehabilitación (ii) la falta de capacitación para la inserción laboral, (iii) la carencia de una red fuerte de instituciones y oportunidades de empleo, y (iv) los prejuicios y la desinformación sobre las habilidades laborales de las PCD.
- 2.13 La inclusión de las PCD en la vida laboral se presenta como una solución válida para mejorar sus ingresos, su calidad de vida y su dignidad como seres humanos. Asimismo, contribuye a minimizar las cargas de dependencia que se traducen en menores costos para el Estado y para la sociedad.

¹⁰ <http://www.saldarriagaconcha.org>

¹¹ <http://www.fundacioncorona.org.co>

F. Programa propuesto

- 2.14 El Programa propuesto pretende desarrollar un modelo de inclusión laboral de PCD en el que se articulen servicios de rehabilitación profesional, capacitación laboral e intermediación. Este modelo permitirá el desarrollo de capacidades laborales básicas necesarias para ayudar a PCD a encontrar empleo y a mejorar sus oportunidades laborales, contribuyendo de este modo a su inclusión en la sociedad. El Programa se concibe como un proyecto piloto, en la cual se involucran diferentes empresas, servicios y actores sociales. De esta experiencia se espera aprender sobre formas más efectivas para lograr la inserción laboral de PCD.
- 2.15 Este Programa busca atender las necesidades de empleo de empresas participantes que puedan ser cubiertas por PCD. Es por esto que, una de las primeras acciones será identificar estas necesidades (demanda). Asimismo, se formará y fortalecerá una red de ONG, que permitirá el desarrollo de una oferta en capacitación. Se espera que empresas y ONG, trabajando coordinadamente, generen oportunidades de inserción laboral para PCD.
- 2.16 Este Programa también se enfocará en apoyar a las instituciones de rehabilitación para que mejoren su enfoque hacia una mayor inclusión laboral y orienten el desarrollo de sus capacidades de gestión asistencial y técnica hacia la inclusión, de tal manera que puedan facilitar eficientemente el desarrollo integral de PCD. Adicionalmente, se espera que este Programa contribuya a la sensibilización de los decisores de política para que las normas garanticen los derechos de estos ciudadanos y provean los medios para facilitar su integración en la sociedad.
- 2.17 Los beneficiarios del Programa serán PCD permanente, mayores de 15 años¹² ubicadas en Bogotá, Medellín, Cali y Pereira. La selección de las ciudades se basó en los siguientes aspectos: (i) existencia de suficiente población discapacitada mayores de 15 años para recibir formación y servicios para su inserción laboral; (ii) la existencia de instituciones de rehabilitación para PCD que son posibles sujetos de fortalecimiento en el aspecto de colocación laboral; (iii) la existencia de empresas industriales, comerciales, agrícolas o de servicios que asuman el compromiso de generar puestos y oportunidades de trabajo a PCD; (iv) la existencia de centros de formación para el trabajo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA); (v) la existencia de una Caja de Compensación Familiar¹³ dispuesta a participar en calidad de socio regional (ver párrafo 5.3); y (vi) la posibilidad de que el conocimiento y la experiencia del Programa en cada ciudad, pueda generar aprendizajes útiles para la posterior réplica del modelo en otras ciudades con condiciones similares.
- 2.18 Existe interés por parte de un grupo de empresas en participar en el Programa. Dicho interés proviene de la sensibilidad social de su gerencia y del compromiso de implementación de principios de responsabilidad social empresarial (RSE), tema que ha tenido un importante despliegue en el país en los últimos años. Algunas de estas

¹² En menores de 18 años, considerados menores de edad, el proyecto se enfoca en su capacitación y no en su inserción laboral; para todos los efectos, el proyecto parte del marco jurídico colombiano.

¹³ Las Cajas de Compensación Familiar fueron creadas en 1954 como resultado de un pacto voluntario entre empresarios y sindicatos para aliviar las cargas económicas que generan los hijos a los trabajadores de menores ingresos y que dio lugar, en 1957, a la creación del subsidio Familiar como prestación social obligatoria (ver Anexo XIV para mayores detalles).

empresas, como parte de su política de RSE, ya han incorporado PCD dentro de su equipo de colaboradores. Entre ellas se puede mencionar a Almacenes Home Center, Carrefour y varias entidades de mercadeo telefónico (*call centers*). Asimismo, ya se han identificado varias empresas que han expresado su disposición a considerar la contratación de PCD que sean capacitadas por este Programa, entre las que se encuentran: Grupo Corona, Hotel Gramalote, Proximity Colombia, Sodimac S.A., PC Box, Brandingdang, Fundación Sanitas, Manpower, Compu Greiff S.A., Inversiones y Construcciones 79 Ltda, Discovery Musical, Beauty Store Leomar Ltda., OMD, Centro Comercial Gran Estación, Calcuelect Ltda., C.M.C Ltda.

III. OBJETIVOS Y COMPONENTES BÁSICOS DEL PROGRAMA

A. Objetivos

- 3.1 El objetivo general del Programa es mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad (PCD), contribuyendo de esta forma a su inclusión económica y social. El propósito del Programa es generar un modelo de inclusión laboral articulando y fortaleciendo los servicios de rehabilitación y capacitación orientados para PCD, en alianza con el sector empresarial.
- 3.2 Para cumplir con los objetivos trazados, el Programa ha estructurado cuatro componentes: (i) Movilización del sector empresarial; (ii) Fortalecimiento de las instituciones de rehabilitación en el aspecto de colocación laboral; (iii) Capacitación para la inclusión laboral; y (iv) Articulación, difusión y disseminación del Programa.

B. Componentes y actividades

Componente 1: Movilización del sector empresarial (FOMIN US\$ 55.897; Aporte Local US\$ 105.140)

- 3.3 Este componente tiene como propósito sensibilizar a las empresas para que conozcan el potencial de las PCD y la posibilidad de incluirlas laboralmente en sus empresas, con sus correspondientes beneficios. Igualmente, se busca articular a las empresas con los demás actores que participan en la inclusión laboral de PCD. Para ello, se prevé las siguientes actividades: (i) identificar y analizar las barreras que existen a la inclusión laboral de PCD (regulatorias, culturales, acceso, etc.) y definir alternativas de solución; (ii) sensibilizar a las empresas y gremios sobre la importancia y pertinencia de la inclusión laboral de PCD, como parte de su estrategia de responsabilidad social empresarial; (iii) seleccionar las empresas participantes; (iv) identificar las posibilidades y barreras para la inclusión laboral de PCD en cada una de las empresas vinculadas; (v) diagnosticar los problemas de acceso e inclusión en las empresas y promover planes de ajuste; (vi) capacitar al personal de las empresas para facilitar los procesos de inclusión de PCD; (vii) evaluar y calificar las funciones, condiciones y necesidades de los puestos de trabajo y determinar las competencias requeridas; (viii) facilitar los procesos de selección y vinculación a las empresas; (ix) hacer seguimiento y evaluación al desempeño laboral de las PCD y la situación empresarial; y (x) elaborar un manual que integre los aspectos fundamentales y alternativas a tener en cuenta para la inclusión laboral de PCD.

Componente 2: Fortalecimiento de las instituciones de rehabilitación (FOMIN US\$ 331.063; Aporte Local US\$ 191.001)

- 3.4 Este componente tiene como propósito calificar en aspectos técnicos la oferta de servicios de rehabilitación, y potenciar el impacto social de estas organizaciones en los procesos de inclusión laboral. Para ello, se construirá un curso de rehabilitación para la inclusión laboral, que contribuya a generar capacidades en estas organizaciones para que incluyan en sus procesos de rehabilitación, una visión de inclusión laboral a partir del desarrollo de las potencialidades de las PCD. Participarán en este componente aquellas instituciones de rehabilitación que cuenten con las capacidades organizacionales suficientes (formalidad, constitución legal, gobernabilidad, recursos técnicos y profesionales, entre otros) para asumir el reto de la inclusión laboral y en las cuales, este componente pueda generar beneficios para la institución y sus beneficiarios.
- 3.5 Las actividades mediante las cuales se desarrolla este componente son: (i) seleccionar las entidades de rehabilitación en las cuatro ciudades; (ii) diseñar los instrumentos de acuerdo a las características y condiciones identificadas de la población con discapacidad; (iii) definir los criterios generales de atención de las entidades de rehabilitación que favorezcan la inclusión laboral de las PCD; (iv) desarrollar un curso de fortalecimiento para la rehabilitación orientada a la inclusión laboral; (v) formar formadores para generar capacidades locales; (vi) fortalecer las instituciones de rehabilitación orientada a la inclusión laboral; y (vii) evaluar y ajustar el curso con base en los resultados obtenidos.

Componente 3: Capacitación para la inclusión laboral (FOMIN US\$412.097; Aporte Local US\$775.659)

- 3.6 Este componente tiene como propósito crear las condiciones necesarias para la capacitación de las PCD y su efectiva inclusión laboral. Este componente trata de reforzar los conocimientos y destrezas de las PCD, junto al trabajo de fortalecimiento realizado en las organizaciones de rehabilitación y colocación y con base en la demanda empresarial. Las actividades que desarrolla este componente son: (i) seleccionar las entidades y programas de capacitación orientados a la inclusión laboral; (ii) revisar y ajustar los programas de capacitación seleccionados; (iii) capacitar a los formadores en las técnicas básicas para el trabajo con PCD y en los programas ajustados; (iv) realizar los procesos de selección e ingreso de las PCD a los programas de capacitación seleccionados; (v) capacitar a las PCD seleccionadas; y (vi) acompañar y evaluar los procesos de capacitación y ajustar los programas de acuerdo con su desempeño.

Componente 4: Articulación, difusión y disseminación del Programa (FOMIN US\$291.522; Aporte Local US\$117.789)

- 3.7 Este componente tiene como propósito favorecer la articulación de los actores involucrados en la inclusión laboral; dar a conocer el Programa entre los beneficiarios, las entidades participantes, el sector empresarial y la sociedad en general; y generar una guía de servicios para la inclusión laboral. La articulación de los actores es una estrategia central del Programa, que creará dinámicas propias de inclusión laboral de las PCD, que sigan funcionando localmente una vez terminado el Programa.
- 3.8 Las actividades incluidas en este componente son las siguientes: (i) realizar el mapeo de oferta y demanda de servicios necesarios y puestos de trabajo para la inclusión laboral de las PCD; (ii) diseñar e implementar estrategias para articular el trabajo de los actores en cada región, en favor de la inclusión laboral de PCD (empresarios, gremios,

universidades, SENA, Administradoras de Riesgos Profesionales – ARP, asociaciones de PCD, los medios de comunicación, etc.); (iii) generar mecanismos de comunicación entre los actores que favorezcan la accesibilidad y sostenibilidad del modelo; (iv) identificar y documentar buenas prácticas de inclusión laboral de PCD; (v) diseñar e implementar una estrategia de comunicación y difusión del Programa, que involucre a los medios de comunicación de cada una de las ciudades seleccionadas y que haga evidentes los beneficios de la inclusión de las PCD; (vi) participar en eventos programados por otras organizaciones, a través de los cuales se llegue a nuevos grupos de interés o relacionados; (vii) proponer ajustes pertinentes a las leyes y normas para facilitar la inclusión de PCD en Colombia; y (viii) presentar los resultados finales del Programa.

IV. COSTO Y FINANCIAMIENTO DEL PROGRAMA

- 4.1 El presupuesto total del Programa es de US\$3.230.000, de los cuales US\$1.700.000 serán aportados por el FOMIN con recursos no reembolsables y US\$1.530.000 provendrán de contrapartida local. La contrapartida del Programa será aportada, en efectivo y en especie, por la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y Acción Social de la República (ver el convenio marco para los socios financiadores en el Anexo VIII).

	FOMIN	Aporte Local	TOTAL	%
1. Movilización del sector empresarial	55.897	105.140	161.037	5,0
2. Fortalecimiento de instituciones de rehabilitación	331.063	191.001	522.064	16,3
3. Capacitación para la Inclusión Laboral	412.097	775.659	1.187.756	37,0
4. Articulación, difusión y diseminación del Programa	291.522	117.789	409.312	12,8
5. Unidad Administrativa del Programa	373.319	243.727	617.045	19,2
6. Monitoreo	--	96.000	96.000	3,0
7. Evaluaciones	45.000	--	45.000	1,4
8. Auditorías Financieras	25.000	--	25.000	0,8
9. Imprevistos	142.484	684	143.168	4,5
SUBTOTAL	1.676.382	1.530.000	3.206.382	100,0
Porcentajes	52%	48%		
10. Gestión por Resultados	15.000	0	15.000	
11. Cuenta de Evaluación de Impacto	8.618	0	8.618	
TOTAL	1.700.000	1.530.000	3.230.000	

- 4.2 **Sostenibilidad.** La sostenibilidad del Programa se sustenta en el éxito de crear una red de organizaciones tanto públicas como privadas articuladas que trabajan para apoyar de manera integral a las PCD. Asimismo, es fundamental contar con un grupo de empresas que han incorporado y que están dispuestas a incorporar PCD dentro de su equipo de colaboradores o dentro de su cadena de valor. Esto permitirá generar un efecto demostrativo para concienciar a otras empresas sobre las oportunidades de incorporar PCD como empleados o socios comerciales. Por lo menos un año antes de terminar el periodo de ejecución del Programa se realizará un Taller de Sostenibilidad donde participarán representantes del FOMIN y del Organismo Ejecutor y otros a ser acordados, a fin de evaluar los avances logrados e identificar las medidas y acciones necesarias para

asegurar la continuidad una vez terminados los fondos del Programa. El alcance del taller de sostenibilidad deberá ser acordado con la debida anticipación.

V. ORGANISMO EJECUTOR Y MECANISMO DE EJECUCIÓN

A. Organismo Ejecutor

- 5.1 El organismo ejecutor (OE) del Programa será la Fundación Corona (FC). La Fundación Corona fue creada hace 45 años como expresión de la responsabilidad y compromiso de la Familia Echavarría Olózaga, con el desarrollo social del país. Esta entidad es de carácter privado, sin ánimo de lucro. El propósito de Fundación Corona es contribuir al fomento de la equidad y la reducción de la pobreza. Para ello, se enfoca en cuatro áreas: salud, educación, gestión local y comunitaria y desarrollo empresarial. La Fundación Corona cuenta con experiencia previa con el FOMIN con dos proyectos. Primero, el “Programa de Apoyo a la Iniciativa Privada en el Régimen Subsidiado de Salud en Colombia”(ATN/MT-6498-CO) que fue ejecutado exitosamente. Segundo, el proyecto de “Promoción de la Empresarialidad entre los Jóvenes Colombianos” (ATN/MH-8618-CO) que está siendo ejecutado satisfactoriamente.

B. Mecanismo de Ejecución

- 5.2 Para la ejecución del Programa se contará con una Unidad Administrativa del Programa (UAP). La UAP incluirá un Director General del Programa, un Auxiliar Contable y un Contador (a tiempo parcial). El Director General del Programa tendrá las siguientes responsabilidades: (i) planificar, coordinar, supervisar y dar seguimiento técnico y administrativo a las actividades necesarias para el logro del plan de trabajo y de los resultados esperados para la duración del Programa; (ii) elaborar los Planes Operativos Anuales (POA); (iii) preparar los términos de referencia y realizar la identificación, selección, contratación, evaluación del desempeño de los consultores externos que participen en el Programa; y (iv) elaborar los reportes semestrales, intermedio y final de avance técnico y financiero del Programa.
- 5.3 Las Cajas de Compensación Familiar¹⁴ ejercerán la función de Socios Regionales en cada una de las regiones en donde se desarrollará el Programa. Los Socios Regionales tienen las siguientes responsabilidades: (i) ofrecer respaldo institucional al Programa en sus territorios y ser referentes locales estratégicos para el mismo; (ii) facilitar el desarrollo del Programa, a través de su liderazgo y capacidad de convocatoria en la región; (iii) liderar los Comités Técnicos Regionales en sus respectivas ciudades (ver 5.4); y (iv) participar en el Comité Directivo del Programa (ver 5.4). Más específicamente, las funciones de los Socios Regionales incluye: (i) participar en la selección de los Coordinadores Locales; (ii) proveer las instalaciones para el trabajo de los coordinadores locales y el apoyo administrativo y logístico para el buen desarrollo de las actividades de los Coordinadores Locales; (iii) promover el apoyo institucional al Programa entre las entidades y empresas de la región; (iv) apoyar la difusión de los procesos y resultados del Programa a través de sus canales de comunicación; y (v) apoyar la orientación del

¹⁴ Caja de Compensación Familiar (Comfenalco) en Medellín; Caja de Compensación Familiar (CAFAM) en Bogotá; Caja de Compensación Familiar de Risaralda (Comfamiliar) en Pereira; y Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca (Camfandi) en Cali. (Ver Anexo XV para las cartas de interés de cada uno.)

Programa a través de su participación en los Comités Técnicos Regionales (ver párrafo 5.4).

- 5.4 Habrá un Comité Directivo (CD) del Programa que será la instancia de carácter decisorio y de dirección estratégica del Programa. Está integrada por el Organismo Ejecutor (FC), la FSC, el SENA, los Socios Regionales, la ANDI¹⁵ y otras entidades que puedan aportar conocimiento y orientación estratégica al Programa. Adicionalmente, se prevé tener Comités Técnicos Regionales que también son instancias de carácter asesor del Programa, presentes en cada una de las cuatro regiones del Programa (Bogotá, Medellín, Cali y Pereira). En estos Comités participarán, además de los Socios Regionales, el Director del Programa y el Coordinador Local, otras entidades que puedan aportar conocimiento y orientación estratégica regional al Programa, que sean seleccionados por los Socios Regionales y el Comité Directivo como asociaciones locales de industriales, cámaras o gremios empresariales, SENA regional, ANDI regional, representantes de las empresas, instituciones de rehabilitación y capacitación participantes y/o fundaciones de PCD, entre otros.
- 5.5 **Período de ejecución y fondo rotatorio.** El Programa será ejecutado en 48 meses con un período de desembolso de 54 meses. El Banco establecerá un fondo rotatorio por un máximo del 20% del monto total aprobado del FOMIN, que será manejado en una cuenta independiente. Para ello, se fijarán metas condicionantes de desembolsos (MCD) que figuran en el reglamento operativo (Anexo III), los cuales deberán ser cumplidos para que se desembolsen los fondos y cuya verificación se hará de acuerdo a los medios acordados. El cumplimiento de las metas condicionantes no exime al OE de la responsabilidad de alcanzar las metas del proyecto. El OE podrá solicitar al Banco la modificación de las MCD siempre y cuando éstos no hayan vencido. Las MCD podrán ser reprogramados durante el ejercicio de planificación anual para el período siguiente. El esquema previsto para desembolsos se determinará en función de las necesidades de gastos del Programa con base en las actividades planificadas para un determinado período de tiempo, el cual puede contemplar el vencimiento de uno o más MCD.
- 5.6 El OE deberá informar al Banco semestralmente sobre el estado de los recursos asignados, de acuerdo a las categorías presupuestarias establecidas durante el diseño del Programa. El OE será responsable de llevar la adecuada administración de dichas categorías presupuestarias y el control del costo del Programa y de sus actividades, de forma tal que sea posible presentar los estados financieros auditados en tiempo y forma. Se realizarán dos auditorías de los estados financieros del Programa, la primera al 50% de los desembolsos y la segunda al final de la ejecución.
- 5.7 **Adquisiciones y contrataciones de servicios de consultoría y bienes.** Los procedimientos que seguirá el OE para la adquisición de bienes y la contratación de servicios deberán cumplir con las políticas del Banco en materia de Adquisiciones de Bienes y Servicios y Contratación de Consultores (documentos GN-2349-7 y GN-2350-7), y con los lineamientos del FOMIN sobre la gestión por resultados establecidos en el memorándum de abril de 2008 (ver Anexo X) y también con los lineamientos del FOMIN sobre la adquisición de bienes y contratación de servicios establecidos en el

¹⁵ Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (<http://www.andi.com.co>)

memorándum de junio de 2008 (ver Anexo XI). Dado que la clasificación de riesgo institucional del OE relacionado con adquisiciones resultó ser riesgo medio, la revisión de las contrataciones y adquisiciones para el Programa se realizará en forma *ex ante* para los primeros contratos con la posibilidad de optar más adelante por una supervisión *ex post*. Asimismo, con los recursos del Programa el Banco/FOMIN contratará una consultoría para el acompañamiento y capacitación en temas fiduciarios requeridos por el OE. Los procedimientos deberán garantizar procesos transparentes y competitivos, y con los costos más económicos. Asimismo, el OE deberá facilitar la revisión periódica, por parte del Banco, de los comprobantes de gastos y procesos de adquisición de consultores efectuados conforme a las políticas del Banco. En el Anexo XII se encuentra el primer Plan de Adquisiciones del Programa para las consultorías esperadas con consultores individuales. El OE será responsable de actualizar el Plan de Adquisiciones al menos anualmente.

- 5.8 La aplicación de la modalidad de revisión *ex ante* de adquisiciones y solicitud de desembolsos podrá ser modificada por el FOMIN con base en los informes de las revisiones practicadas y evaluaciones institucionales posteriores durante la ejecución del Programa.

VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 6.1 El FOMIN, en su oficina en Colombia, será responsable de la supervisión, control y seguimiento del cumplimiento de las cláusulas contractuales, de la tramitación de solicitudes de desembolso y de recibir los estados financieros auditados. Anualmente, la UAP tendrá que preparar y someter a consideración un POA cada año de ejecución. La UAP preparará y presentará ante el Banco los informes del avance (PSR por sus siglas en inglés) del Programa en los 30 días posteriores al término de cada semestre, y un informe de avance final a los 90 días del desembolso final en el que se priorizará los resultados alcanzados, el plan de sostenibilidad y las lecciones aprendidas. Estos informes seguirán un formato previamente acordado con el FOMIN, reportarán el avance de los objetivos del proyectos, cumplimiento de las metas condicionantes, los resultados obtenidos y su contribución al logro de los objetivos, en función a lo indicado en el Marco Lógico y el POA
- 6.2 Se prevé el desarrollo de dos evaluaciones: una intermedia y una final. La evaluación intermedia se llevará a cabo cuando el Programa haya alcanzado el 50% de los desembolsos o haya transcurrido la mitad del período de ejecución, lo que ocurra primero. La evaluación intermedia considerará, al menos, los siguientes aspectos: (i) el número de empresas aliadas y nivel de interés y participación general del sector privado; (ii) el interés y demanda demostrados por las entidades de rehabilitación a participar en el Programa; (iii) el nivel de satisfacción de los beneficiarios con los cursos de capacitación; y (iv) el impacto de los eventos de sensibilización y capacitación medido por el número de eventos de capacitación realizados.
- 6.3 La evaluación final se realizará al culminar la ejecución del Programa o cuando se haya desembolsado el 95% de los recursos y considerará, además de los indicadores cuantitativos y cualitativos usados en la evaluación intermedia: (i) la documentación de la experiencia a través de un modelo de inclusión laboral diseñado, implementado y validado en las cuatro regiones del país donde se desarrolló el Programa; (ii) el nivel de

maduración de la red de entidades regionales que desarrollan y promueven la articulación de los actores y servicios regionales y nacionales en favor de la inclusión laboral de PCD; (iii) los avances y obstáculos encontrados por las empresas que desarrollan la estrategia y vinculan laboralmente a PCD; (iv) el nivel de mejoramiento en las instituciones de rehabilitación para orientar y complementar sus servicios de rehabilitación con el desarrollo de actitudes y capacidades de las PCD para su posterior inclusión laboral; y (v) un análisis de una muestra de PCD beneficiadas que han podido encontrar trabajo a través del Programa.

- 6.4 Tres meses antes de terminar el período de ejecución, se organizará un taller de cierre para evaluar en forma conjunta los resultados alcanzados e identificar las tareas para la sostenibilidad de las acciones.

VII. BENEFICIOS Y RIESGOS

A. Beneficios

- 7.1 El enfoque de este Programa consiste en incrementar nuevas oportunidades de empleo para PCD. La inclusión a la vida laboral de PCD es una alternativa válida para mejorar sus ingresos, su calidad de vida y su inclusión social. Mediante la concentración en la inclusión social y laboral de este segmento de la sociedad, además de beneficiarse las PCD, lo hará también la sociedad en conjunto gracias a la transformación de esos individuos en miembros productivos y contribuyentes a la sociedad.
- 7.2 En el marco de este Programa se trabajará con empresas en la colocación laboral de PCD, lo que tendrá un impacto positivo relacionado con la implementación de estrategias de RSE, mejora de la situación laboral de las empresas (mayor motivación, menor rotación y absentismo, etc.); y mejora reputacional además de contribuir a que cumplan sus obligaciones legales relacionadas con la contratación de PCD.
- 7.3 El fortalecimiento de los centros de capacitación y rehabilitación a PCD mejorará la efectividad de los servicios que ofrecen. El Programa también contribuirá a incrementar el nivel de conciencia de la sociedad acerca de los obstáculos de inclusión de las PCD, los inconvenientes y consecuencias para ellos, sus familias y la sociedad en general, así como la importancia de lograr su inclusión económica y social.

B. Riesgos

- 7.4 El Programa presenta dos riesgos principales. El primero es la posibilidad de no encontrar el nivel requerido de receptividad e interés de empresas para contratar PCD. Mitigante: Este riesgo se mitiga a través de la obtención de cartas de compromiso de varias empresas que ya están interesadas en participar en el Programa y la existencia de diversas actividades para sensibilizar y ayudar a las empresas con la colocación de PCD en sus organizaciones. El segundo riesgo está asociado con la receptividad de las entidades de capacitación y rehabilitación de PCD para participar en el Programa. Mitigante: Este riesgo se mitiga por el contacto institucional que la FSC ha tenido con estas entidades.

VIII. IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL

- 8.1 Dada la naturaleza del Programa propuesto no se prevén impactos ambientales. Se prevén efectos sociales positivos ya que el enfoque se centra en crear oportunidades de empleo

para PCD lo que mejorará su inclusión social. El fortalecimiento de las entidades de rehabilitación contribuirá a incrementar el nivel de conciencia acerca de los obstáculos a la inclusión de las personas discapacitadas. En vista de la heterogeneidad de la comunidad de discapacitados se incluirán indicadores sobre los tipos de discapacidad, sexo y origen étnico para asegurar la inclusión. En caso de que algún segmento esté subrepresentado, el ejecutor trabajará para solventar esa situación.

- 8.2 Este Programa ha sido clasificado como categoría “C” y fue aceptado por el ESR del 7 de enero del 2008.