

**PROGRAMA REGIONAL DE INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CIEGA:  
ARGENTINA, CHILE Y URUGUAY  
(TC-98-06-26-9-RG)**

**RESUMEN EJECUTIVO**

**Agencias ejecutoras:** Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes<sup>1</sup> (FAICA); Unión Nacional de Instituciones Tiflológicas<sup>2</sup> de Chile (UNITCH); y Fundación Braille del Uruguay (FBU).

**Objetivos:** El objetivo general de este Programa es contribuir a la inserción laboral de la población ciega de los países de Argentina, Chile y Uruguay. El objetivo específico es mejorar la empleabilidad y productividad de dicha población mediante acciones de capacitación, y el fortalecimiento de las organizaciones de ciegos participantes.

<b>Monto y fuente:</b>	FOMIN:	US\$	1.400.000
	FOAL <sup>3</sup> :	US\$	750.000
	Organizaciones Nacionales:	US\$	210.000
	Total:	US\$	2.360.000

**Beneficios y beneficiarios:** Los beneficiarios del Programa serán las personas ciegas en situación de desempleo y en búsqueda de empleo en Argentina, Chile y Uruguay<sup>4</sup>.

**Excepciones a las políticas del Banco:** No se contemplan excepciones a las políticas y procedimientos del Banco.

**Grado de preparación y duración del Programa** El diseño del Programa se realizó con el apoyo técnico de la FOAL y actualmente están apoyando tanto la conformación de los Comités de Dirección (CD) como la identificación de candidatos para seleccionar a los Coordinadores Ejecutivos. La duración del Programa será de 3 años y el período de desembolso de 40 meses.

**Condiciones contractuales especiales:** Sólo las condiciones previas al primer desembolso constituyen las condiciones contractuales especiales, es decir: (i) la conformación del Comité de Dirección; (ii) la puesta en vigencia del Manual de Implementación; y (iii) la firma de los Convenios entre las entidades ejecutoras y las de gobierno, así como entre la FOAL y entidades ejecutoras (ver párrafo 9.1).

<sup>1</sup> Amblíope significa debilidad o disminución de la vista sin lesión orgánica del ojo.

<sup>2</sup> Tiflogía es el estudio médico de la ceguera y los medios de curarla.

<sup>3</sup> Fundación de la Organización Nacional de Ciegos (ONCE) para América Latina (FOAL)

<sup>4</sup> Para efectos de este Programa se consideran ciegas todas aquellas personas invidentes o que presentan deficiencias visuales graves, es decir, resto visual (limitación de campo menor de 10 grados).

## **I. ELEGIBILIDAD DEL PAÍS Y PROGRAMA**

- 1.1 El Comité de Donantes declaró elegible a Argentina para todas las modalidades de financiamiento previstas en el marco del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) el día 30 de noviembre de 1993, a Chile el 6 de octubre de 1995 y a Uruguay el 6 de octubre de 1993. Este Programa es elegible para ser financiado por la Facilidad de Recursos Humanos (FRH), cuyo interés es el desarrollo de nuevas metodologías y productos que promuevan la capacitación y tecnología en la Región. Este proyecto que aspira contribuir al aumento de la inserción laboral de las personas ciegas en tres países de la Región es compatible con la meta de la FRH, de desarrollar recursos humanos necesarios para aumentar el flujo de las inversiones y expandir el sector privado, específicamente, a través del fortalecimiento de la capacitación laboral.

## **II. ANTECEDENTES**

### **A. Consideraciones generales**

- 2.1 La Unión Latinoamericana de Ciegos (ULAC), con sede en Uruguay, solicitó al Banco apoyo para ejecutar un proyecto en ese país dirigido a mejorar las condiciones laborales de las personas ciegas. La ULAC es una organización no gubernamental internacional creada en 1985 conformada por organizaciones de y para ciegos de Brasil y los 18 países de habla hispana. El objetivo de la ULAC es la prevención de la ceguera y el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas ciegas de América Latina. Se estimó necesario incluir en la propuesta a otros dos países de la Subregión Cono Sur de la ULAC, Chile y Argentina, por motivos tanto de economía de escala como para comparar y optimizar el aprendizaje de las experiencias. La ULAC designó las 3 organizaciones responsables de la ejecución del Programa.
- 2.2 En los países participantes existe conciencia de que la población ciega tiene serias dificultades para insertarse en el campo laboral. Recientemente algunos Gobiernos de la Región han comenzado a tomar conciencia que la estrategia de tipo asistencialista que ha existido frente a los ciudadanos discapacitados, aunque los ayuda a sobrevivir, hace crónica la dependencia e impide que se desarrollen como individuos y hagan un aporte económico a la sociedad. Es decir, se ha percibido que es preferible tanto desde el punto de vista económico como social, que las personas con discapacidad se inserten laboralmente que protegerlos con una pensión mensual.
- 2.3 Por este motivo, la política social en los países participantes refleja un cambio de actitud y promueve esfuerzos por potenciar la autonomía de estas personas. Por otra parte, la inserción laboral de las personas con discapacidad ha sido aún más afectada como consecuencia de cambios en el sistema productivo y de los avances tecnológicos. Por lo tanto, para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad visual es imprescindible ofrecer capacitación especializada y prepararlos para que participen en actividades laborales emergentes, como son por ejemplo, los teleservicios y el telemarketing.

**B. Fundación de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) para América Latina (FOAL)**

- 2.4 La actitud de solidaridad que la ONCE ha tenido desde siempre con respecto a los países latinoamericanos, se manifestó en donaciones de libros en sistema Braille o hablados y de material bibliográfico especializado, en la colaboración para que algunos expertos y profesionales participaran en congresos o conferencias mundiales de relevante importancia, y hasta en alguna campaña de prevención de ceguera. El Consejo General, "con objeto de dar continuidad y sistematicidad" a tal cooperación resolvió, en octubre de 1984, "constituir un Fondo destinado a contribuir a la financiación de programas de cooperación en el Área del Bienestar y la Atención a Deficientes Visuales". A partir de ese momento, se puso en marcha un mecanismo que fue creciendo y evolucionando con la experiencia y el contacto con la realidad latinoamericana.
- 2.5 En julio de 1998 se creó la FOAL con el propósito de cooperar en la creación de instrumentos que impulsen medidas para mejorar la integración social de los ciegos latinoamericanos. El presupuesto anual del Fondo de Cooperación es de aproximadamente US\$1 millón y se financian proyectos e intervenciones en los 19 países que conforman la ULAC y ocasionalmente se ha apoyado a Puerto Rico y Haití. La dirección y gestión de la FOAL está a cargo de un patronato formado por quince miembros que representan tanto a organizaciones de ciegos como a entidades y personas destacadas por su solidaridad con las personas discapacitadas y, por la colaboración entre españoles y comunidad iberoamericana.
- 2.6 La FOAL considera que los proyectos de inserción laboral constituyen un verdadero instrumento de integración social de las personas discapacitadas, lo cual se ha comprobado a través de las intervenciones realizadas por la ONCE en España. Las especialidades formativas con mayor demanda en ese país son los servicios a empresas que incluyen telefonía, recepción, informática, administrativo/contable y comercial. La formación teórica de los alumnos se complementa con un período de prácticas en empresas y apoyo a la contratación, realizando actividades de sensibilización al mundo empresarial. El 58% de las personas capacitadas encuentra empleo a través de la gestión laboral que ofrece una agencia de colocación especializada en discapacitados, generándose entre 1997 y 1998 más de cinco mil puestos de trabajo. Asimismo, la Fundación ONCE asigna gran importancia a sensibilizar al público y difundir sus logros.

**C. Situación en los países participantes**

- 2.7 Los países participantes fueron seleccionados por contar con voluntad política y haber puesto en marcha iniciativas para mejorar la situación de personas con discapacidad en general (ver cuadro II.1). Sin embargo, en ninguno de los países participantes se están ejecutando programas de inserción laboral dirigidos específicamente a personas con discapacidad visual y están diseñados de tal forma, que tienden a favorecer a los discapacitados mentales y físicos.

2.8 Las organizaciones de ciegos en los tres países se caracterizan por una gran debilidad institucional y no disponen de recursos para promover el empleo de las personas ciegas. Por una parte, tienen limitadas capacidades de vincularse con el sector productivo y por otra, de ejercer presión política y de captar recursos estatales. En gran parte, este hecho explica de que los recursos existentes tienden a concentrarse en proyectos que benefician a personas que viven otro tipo de discapacidades.

2.9 La FOAL ha financiado aproximadamente 40 cursos de capacitación a pequeños empresarios ciegos en algunos países de la Región con el fin de aumentar la autogestión y autosostenibilidad de los microemprendimientos. A través de estos cursos también se apoya la creación de nuevas empresas de ciegos y se fortalece a aquéllas que están en riesgo de quebrar por limitaciones tecnológicas y cambios en el mercado. Este tipo de cursos cobra gran importancia, porque en los países participantes hay un número significativo de microempresarios o pequeños comerciantes entre los discapacitados visuales. Como resultado de los cursos y apoyo se crearon nuevos emprendimientos laborales y productivos, mejorando los procedimientos y producción existente.

2.10 De la experiencia y logros alcanzados por la Fundación ONCE, se desprende que para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad visual es imprescindible ofrecer oportunidades de capacitación especializada y efectos demostrativos a los empleadores sobre el potencial y las capacidades propias de las personas ciegas para realizar su trabajo. En los países participantes aún se desconoce el potencial y valor agregado que pueden aportar las personas ciegas, por el hecho de que un considerable número de este colectivo tradicionalmente ha estado relegado al apoyo familiar, a la venta de mercaderías en las calles y en muchos casos, a la mendicidad. Por otra parte, la capacitación para personas ciegas requiere una mayor especialización que para otros tipos de discapacidad y equipos más sofisticados, así como una duración mayor de los cursos y una atención prácticamente individual, particularmente en informática. Por ejemplo, un instructor de informática puede enseñar simultáneamente un máximo de 4 ciegos, mientras que puede enseñar a 12 personas si éstas no son ciegas. Sólo por este hecho, los costos por beneficiario son tres veces mayores que en el caso de capacitaciones a personas que no son ciegas.

#### Cuadro II.1

##### RESPUESTA DEL SECTOR PÚBLICO

*En Argentina el Ministerio del Trabajo coordina un programa para la inserción laboral de discapacitados y está en estudio una ley que dará derecho a los empleadores de personas discapacitadas a deducir de sus impuestos el 70% de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado.*

*En Chile existe el Fondo Nacional de la Discapacidad que financia iniciativas y proyectos en beneficio de los discapacitados, así como un fondo rotatorio para pequeños empresarios y comerciantes discapacitados, el cual es administrado por tres cooperativas. La ley de "Integración social de las Personas con Discapacidad" plantea lineamientos sobre la capacitación e inserción laboral de discapacitados, estableciendo que los organismos públicos desarrollen programas para que estas personas accedan al empleo.*

*En Uruguay existe un programa de discriminación positiva, a través del cual se exige que el 4% de los empleados contratados por una entidad del sector público corresponda a personas discapacitadas. Adicionalmente, la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social financia programas de capacitación para la inserción laboral de discapacitados mediante un convenio con la Asociación Cristiana de Jóvenes. En este país se aprobó la ley de "Equiparación de oportunidades para las Personas Discapacitadas", pero no se ha reglamentado el artículo VIII que corresponde al tema laboral y donde se estipula que habrá incentivos y beneficios para las entidades paraestatales y del sector privado que contraten a discapacitados en calidad de trabajadores.*

- 2.11 En conclusión, la integración laboral de los discapacitados visuales será posible en la medida en que haya un cambio de actitud por parte de los potenciales empleadores y de la comunidad en general, así como de las mismas personas que viven con este tipo de discapacidad. Por una parte, estas personas deben superar los obstáculos que están presentes en su inserción laboral demostrando sus capacidades y destrezas específicas, razón por la cual es importante que compitan en áreas o nichos del mercado laboral donde tienen ventajas comparativas en relación a las personas videntes. Por otra parte, requieren una capacitación específica para desarrollar las destrezas y contar con el apoyo tecnológico que les permita, posteriormente, realizar su trabajo en forma competitiva y tener mayor autonomía en su desempeño.

### III. OBJETIVOS Y DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

- 3.1 El objetivo general de este Programa es contribuir a la inserción laboral de la población ciega de los países de Argentina, Chile y Uruguay<sup>1</sup>. El objetivo específico es mejorar la empleabilidad y productividad de dicha población mediante acciones de capacitación, y el fortalecimiento de las organizaciones de ciegos participantes.
- 3.2 El Programa tendrá tres subprogramas: el de Argentina, el de Chile y el de Uruguay. Por su carácter regional es importante que los tres subprogramas se ejecuten coordinadamente, razón por la cual se ha considerado necesario contar con la participación de un Asesor Técnico Regional quien ofrecerá sus servicios desde la sede de FOAL en Argentina. De este modo existirá una comunicación e intercambio de información constante entre las tres Unidades de Coordinación (UC). Asimismo, se ha contemplado realizar anualmente talleres para compartir las experiencias y discutir tanto los problemas como los avances alcanzados. El primer taller corresponderá a una reunión de arranque del Programa y los dos últimos coincidirán con los informes de evaluación intermedia y final para discutir el avance y resultados alcanzados. En dichos talleres participará un Consejero Técnico del Programa nombrado por la FOAL, quien además revisará el diseño y resultados de las evaluaciones.
- 3.3 El Programa contará con tres componentes: (i) fortalecimiento institucional; (ii) cursos de capacitación e inserción laboral; y (iii) estrategia de comunicación y difusión. Todas las acciones formativas que se realicen deberán responder a puestos disponibles que serán identificados a lo largo de la ejecución del programa por los gestores de inserción laboral, los cuales recibirán capacitación para que se desempeñen en la relación ciego/entorno laboral de cada país. Este componente contempla asimismo la práctica laboral de aproximadamente 300 personas capacitadas, la cual sería gestionada con potenciales empleadores. La práctica laboral cumplirá además con el propósito de demostrar las capacidades y formación de los beneficiarios del Programa.
- 3.4 **Fortalecimiento institucional<sup>2</sup>** (US\$240.000, de los cuales el FOMIN financia US\$90.000). Este componente tiene como objetivo mejorar la capacidad institucional de las organizaciones de ciegos afiliadas a las 3 entidades ejecutoras para desempeñar sus

---

<sup>1</sup> Para efectos de este Programa se consideran ciegas todas aquellas personas invidentes o que presentan deficiencias visuales graves, es decir, resto visual (limitación de campo menor de diez grados).

<sup>2</sup> En los archivos técnicos se encuentra el contenido de los cursos de fortalecimiento institucional.

labores dirigidas a mejorar la situación de la comunidad ciega. Se capacitará y dotará de instrumentos de trabajo a aproximadamente 160 representantes de entidades afiliadas a las organizaciones participantes de los tres países que demuestren talentos y capacidades de liderazgo. Cada curso tendrá una duración de 200 horas en sesiones de 5 horas diarias. Los contenidos formativos se presentan en cuatro bloques temáticos: (a) “habilidades de dirección” que, entre otros, contempla capacitar en temas de dirección estratégica, estilos de dirección, gestión de información, dirección de reuniones, toma de decisiones, motivación, negociación y resolución de conflictos; (b) “competencias organizativas” que contempla cuestiones del entorno de la planificación, organización, trabajo en equipo, e imagen de la entidad (imagen corporativa); (c) “conocimientos gerenciales básicos” que abordaría el tema desde un punto de vista financiero: tratando la estructura financiera de las entidades, así como la captación de fondos públicos y privados, y el control de la gestión financiera de la entidad; y desde un punto de vista jurídico/laboral: tratando la legislación para asociaciones, fundaciones y demás entidades, desde la perspectiva de su constitución, configuración y funcionamiento, así como obligaciones fiscales, contables y laborales de los entes no lucrativos; y (d) “conocimientos básicos sobre proyectos” se tratará desde la perspectiva de generación de respuestas técnicas ante problemas sociales, tomando al proyecto en su calidad de instrumento de trabajo técnico; se busca transferir conocimientos sobre generación, diseño y análisis de proyectos, elaboración de documentos técnicos y presupuesto para la presentación de proyectos, gestión técnica del proyecto, así como su seguimiento, control y evaluación final. Como resultado de este componente se podrá lograr que las organizaciones de ciegos tengan capacidad de negociar e incidir para que los gobiernos y empresas realicen intervenciones que mejoren la situación laboral y social de las personas ciegas.

- 3.5 ***Cursos de capacitación e inserción laboral*** (US\$1.310.500, de los cuales el FOMIN financia US\$970.000). Este componente tiene como objetivo preparar a personas ciegas en oficios y a través de gestiones procurar su acceso a puestos de trabajo. Contempla: (a) “formación de capacitadores en informática”: se capacitaría en España a seis facilitadores que, a su vez, capacitarían en sus países de origen a otros facilitadores para que cuenten con capacidades de manejo de la aplicación tiflotécnica y de las adaptaciones para manejar el computador (síntesis de voz y línea braille), de modo que puedan enseñar informática a personas ciegas; (b) “cursos de informática” que se ofrecerían a aproximadamente un total de 280 personas ciegas en grupos de un máximo de cuatro personas y en turnos de no más de cuatro horas en tiflotecnología, Windows, Word, Excel, Access y uso de la internet; (c) “cursos de formación prelaboral”, que serán dictados por psicólogos laborales y consistirían en talleres para desarrollar las habilidades sociales y laborales de los beneficiarios de modo de facilitar su inserción y permanencia en los puestos de trabajo. Se estima que un total de 500 personas se beneficiarán de estos cursos; (d) “cursos de adiestramiento específico”, que incluirían los de formación de teleoperadores y de otras especialidades demandadas por el mercado laboral, facilitando así la colocación de los beneficiarios en puestos de trabajo<sup>3</sup>. Se estima que se capacitará

3

En los tres países, Argentina, Chile y Uruguay las empresas en el área telefónica y de teleservicios están en amplio crecimiento y requieren recursos humanos bien formados y adaptados a las necesidades de la empresa. El Programa propuesto podrá formar recursos humanos que respondan a estas necesidades, considerando que las personas ciegas tienen ventajas comparativas para realizar este tipo de trabajo, porque no tienen distracciones visuales y desarrollan con más facilidad la capacidad auditiva y de expresión que las personas sin discapacidad visual.

a 500 personas y que las especialidades con mayor demanda serán las de servicios en telefonía, radio, fisioterapia, recepción y administrativo/contable. Como parte de este componente también se ofrecería capacitación y asesoría a microempresarios ciegos con el fin de mejorar la capacidad de gestión y sostenibilidad de sus microemprendimientos. En general, el tipo de capacitación que se ofrecerá será “a la carta”, es decir, se formará a las personas de acuerdo a determinados puestos de trabajo y necesidades del empleador. Por esta razón, el papel de los gestores de inserción laboral es esencial en la medida que identificarán las posiciones que pueden ser ocupadas por los beneficiarios y gestionarán su contratación. Se estima que 150 personas ciegas capacitadas se incorporarán a la fuerza laboral al término de la ejecución.

- 3.6 ***Estrategia de comunicación y difusión*** (US\$39.500 financiado por la FOAL). Este componente tiene como objetivo sensibilizar a la población en general y a los empleadores en particular, sobre las potencialidades laborales de las personas ciegas. Asimismo, a través de este componente se realizarán actividades de difusión para dar a conocer el Programa a toda la población, pero particularmente a las personas ciegas que se interesen en recibir capacitación. Con este fin, se diseñará una estrategia de comunicación y, como parte de ésta, una página WEB y folletos. Este Programa no utilizará argumentos caritativos para convencer a los empleadores y a la sociedad que las personas ciegas pueden participar en la fuerza laboral y ser productivas. Por el contrario, se demostrarán las capacidades, aptitudes y destrezas de las personas que viven este tipo de discapacidad, mediante la publicación y divulgación de experiencias exitosas. Adicionalmente, el Programa realizará gestiones directas y periódicas para promover el interés de los empleadores en contratar a personas ciegas.

#### IV. EJECUCIÓN

- 4.1 El Programa se ejecutará a lo largo de tres años de acuerdo a lo estipulado en el Manual de Implementación<sup>4</sup>. Cabe señalar que los tres Subprogramas se ejecutarán en forma paralela, con el fin de que las realidades y situaciones institucionales diferentes que se presenten en cada país no afecten negativamente la ejecución en su conjunto. El período de desembolso de los recursos sería de 40 meses, contados a partir de la fecha de vigencia del Convenio con el Banco.
- 4.2 Como se mencionó anteriormente (pár.3.2) se contará con la participación de un Asesor Técnico Regional del Programa para apoyar la coherencia y los aspectos sinérgicos de los tres Subprogramas, así como realizar el seguimiento del Programa a nivel regional. Los Subprogramas serán ejecutados por organizaciones sin fines de lucro. En Argentina, la institución responsable de la ejecución será la Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Ambliopes (FAICA) que cuenta con 38 organizaciones de y para ciegos afiliadas y la UC estaría en el Ministerio del Trabajo (MT). En Chile, la entidad ejecutora sería la Unión Nacional de Instituciones Tiflológicas de Chile (UNITCH) y la UC estaría en el Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN). En Uruguay la entidad responsable de la ejecución sería la Fundación Braille del Uruguay (FBU) y la UC se ubicaría en su sede. En el nivel ejecutivo de cada Subprograma, se conformaría

<sup>4</sup>

El Manual de Implementación se encuentra en los archivos técnicos.

una Unidad de Coordinación (UC) compuesta por un coordinador ejecutivo, un gestor de inserción laboral, un asistente contable y un asistente administrativo. Además se contratarían servicios temporales de mantención y apoyo informático.

- 4.3 Asimismo, la estructura institucional y organizativa del Programa contempla en cada país la conformación de un Comité de Dirección (CD), como organismo máximo de conducción del Programa. En Argentina estaría conformado por un representante de la FAICA y un representante de la "Unidad para personas Discapacitadas y Grupos Vulnerables" del MT. En Chile estaría integrado por un representante de la UNITCH, un representante de la Corporación de Ayuda al Limitado Visual (COALIVI) y un representante del MIDEPLAN. En Uruguay estaría conformado por un representante de la FBU y un representante de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- 4.4 Cada CD deberá apoyar la ejecución del Programa, para lo cual deberá reunirse mensualmente, sin perjuicio de su propia capacidad de autoconvocatoria, manteniéndose informado sobre la ejecución y avances del Programa. Entre las funciones específicas del CD están las siguientes: (i) aprobar el Manual de Implementación del Programa; (ii) designar y remover al Coordinador Ejecutivo; (iii) designar y remover a los integrantes de la Unidad Ejecutora a propuesta del Coordinador Ejecutivo; (iv) aprobar los planes operativos y otros informes periódicos que le presente el Coordinador Ejecutivo; y (v) requerir del Coordinador Ejecutivo la entrega de información que considere oportuna sobre la situación y avance del Programa. Actuará como Secretario del CD el Coordinador Ejecutivo, con voz, pero sin voto y preparará actas de todas las reuniones del Comité.
- 4.5 **Proyecto piloto.** Dada la naturaleza innovadora de este proyecto y por el hecho de ser la primera operación con financiamiento del FOMIN que atiende específicamente a la población ciega, es una oportunidad para el Banco y para los Gobiernos de poner a prueba las intervenciones contempladas en el proyecto y aprender sobre la efectividad de éstas en la inserción laboral de las personas ciegas. Por lo tanto, independientemente de los resultados que se obtengan constituirá un aprendizaje sumamente valioso.
- 4.6 **Sostenibilidad.** Se considera indispensable contar con la participación y respaldo de organismos del sector público durante la ejecución del Programa para que una vez que se terminen los recursos de la donación del Banco y de la FOAL, sean los gobiernos quienes respalden a las organizaciones de ciegos para continuar capacitando y asegurando la integración laboral de las personas ciegas. Durante el diseño del Programa se ha dialogado con representantes de entidades gubernamentales, los cuales han manifestado interés en participar en los CD, con el propósito de involucrarse desde el inicio en la conducción del Programa y apoyar a las entidades ejecutoras a resolver problemas que puedan presentarse durante la ejecución. Por lo tanto, en el caso de que el Programa sea exitoso, su continuidad será efectiva porque el sector público de los países participantes tiene gran interés en apoyar un programa de esta naturaleza una vez demostrada su efectividad. Por otra parte, el Programa ofrecerá fortalecimiento institucional para que las organizaciones de ciegos tengan capacidad de influir y organizar actividades que promuevan la inserción laboral de la población ciega. Adicionalmente, se contempla la



posibilidad de terciarizar en el futuro los cursos a entidades de capacitación del sector público y privado.

- 4.7 **Grado de preparación.** El proceso de diseño del Programa, que culmina con este documento y sus anexos, constituyó una tarea conjunta del equipo del Banco con el apoyo técnico de representantes de la FOAL. La FOAL ha manifestado interés en comenzar a ejecutar el Programa en cuanto el Banco apruebe la operación, para lo cual se está avanzando en la conformación de los CDs y en la identificación de candidatos para seleccionar a los Coordinadores Ejecutivos.

## V. COSTO Y FINANCIAMIENTO DEL PROGRAMA

- 5.1 Se estima que el costo agregado del Programa será de US\$2.360.000; de ese total, US\$1.400.000 serían proporcionados por el FOMIN a través del financiamiento no reembolsable de la Facilidad de Recursos Humanos (II), US\$750.000 por la FOAL y un total de US\$210.000 por organismos de los países participantes<sup>5</sup>. Más de la mitad de los recursos de contrapartida serán en efectivo.

### PRESUPUESTO CONSOLIDADO POR SUBPROGRAMAS Y COMPONENTES (en US\$)

CATEGORÍA PRESUPUESTARIA	BID/ FOMIN	FOAL	ORGANISMOS NACIONALES	TOTAL
<b>I. Subprograma Argentina</b>	<b>626.900</b>	<b>348.000</b>	<b>73.400</b>	<b>1.048.300</b>
1.Coordinación	148.000	39.000	59.000	246.000
2.Fortalecimiento Institucional	45.000	75.000		120.000
3.Capacitación/inserción	418.900	126.000	13.400	558.300
4.Comunicación/difusión		23.000		23.000
5.Evaluación	15.000	85.000	1.000	101.000
<b>II. Subprograma Chile</b>	<b>500.700</b>	<b>255.500</b>	<b>73.400</b>	<b>829.600</b>
1.Coordinación	112.000	39.000	59.000	210.000
2.Fortalecimiento Institucional	34.000	56.000	13.400	90.000
3.Capacitación/inserción	344.700	126.000		484.100
4.Comunicación/difusión		10.500		10.500
5.Evaluación	10.000	24.000	1.000	35.000
<b>III. Subprograma Uruguay</b>	<b>272.400</b>	<b>146.500</b>	<b>63.200</b>	<b>482.100</b>
1.Coordinación	45.000	39.000	59.000	143.000
2.Fortalecimiento Institucional	11.000	19.000		30.000
3.Capacitación/inserción	206.400	58.500	3.200	268.100
4.Comunicación/difusión		6.000		6.000
5.Evaluación	10.000	24.000	1.000	35.000
<b>TOTAL</b>	<b>1.400.000</b>	<b>750.000</b>	<b>210.000</b>	<b>2.360.000</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>59%</b>	<b>32%</b>	<b>9%</b>	<b>100%</b>

- 5.2 Se estima conveniente crear un fondo rotatorio de hasta el 10% de los recursos del financiamiento FOMIN correspondiente a cada Subprograma.

<sup>5</sup> El presupuesto detallado del Programa se encuentra en los archivos técnicos.

- 5.3 Cabe señalar que gran parte de los gastos corresponden a servicios de consultoría.
- 5.4 Las entidades ejecutoras firmarán un Convenio con las entidades de gobierno que harán un aporte en especie al Programa.

## **VI. BENEFICIOS Y RIESGOS DEL PROGRAMA**

- 6.1 Este Programa contribuirá a que la población ciega, que históricamente ha tenido barreras culturales para insertarse en la fuerza laboral en condiciones similares a otros trabajadores, logre mejorar sus destrezas y demostrar a los empleadores sus habilidades, capacidades y calificaciones para desempeñar un buen trabajo. Permitirá por lo tanto, no sólo mejorar la calidad de vida de la población ciega, sino crear conciencia en la población que la discapacidad visual no es una limitación para insertarse en la fuerza laboral.
- 6.2 Este Programa será considerado piloto, en la medida en que se pondrá a prueba la experiencia en sólo tres países de la Región para luego poder transmitirla y replicarla en otros países. Por esta razón, se dará un especial énfasis al seguimiento y evaluación de los resultados del Programa que sean alcanzados tanto a nivel nacional como regional.
- 6.3 El mayor riesgo de esta operación está asociado a la debilidad institucional de las organizaciones de ciegos. El Programa minimizará este riesgo fortaleciendo las capacidades de estas organizaciones en aspectos administrativos, de gestión y de comunicación y creando un Comité de Dirección donde participarán tanto representantes de organizaciones de y para ciegos como de entidades estatales. Por otra parte, el Programa contará con una alta participación del sector público y se establecerán unidades ejecutoras con capacidad gerencial y de convocatoria que asegure una alta participación de personas con discapacidad visual en el Programa. El involucramiento y apoyo del sector público será además una importante medida para asegurar la continuidad y sostenibilidad de este Programa.
- 6.4 Existe también el riesgo de que las empresas no estén dispuestas a ofrecer una oportunidad de trabajo a los beneficiarios de la capacitación. Este riesgo se mitigará por un lado, a través de las prácticas laborales que permitirán demostrar la capacidad y disciplina laboral de las personas capacitadas y por otro, mediante el trabajo de negociación y sensibilización que realicen el coordinador y el gestor de inserción laboral. Muchas de las actividades de comunicación y difusión previstas también estarán dirigidas a demostrar los beneficios de contratar a los beneficiarios del Programa.

## **VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- 7.1 El Marco Lógico e indicadores de desempeño del Programa se encuentran en el Anexo VII-1 y serán utilizados para realizar el seguimiento de las actividades del Programa. La UC de cada Subprograma será responsable del seguimiento del Programa y deberá mantener informado al Asesor Técnico Regional, quien será responsable del seguimiento a nivel regional. Las UC deberán mantener archivos completos y ordenados que estarán a disposición del Banco. Para demostrar los avances realizados, presentarán al Banco un

Informe Inicial, el cual contendrá el plan de acción, un cronograma de contratación de consultores, la descripción de las actividades, cronograma de ejecución y resultados esperados. Además presentarán Informes de Avance dentro del plazo de 30 días a partir del vencimiento de cada semestre e informes financieros a los 90 días a partir del vencimiento de cada año de ejecución del Programa. Por último, presentarán un Informe Final a los 60 días a partir del vencimiento del plazo de ejecución del Programa, el cual contendrá el detalle de las actividades cumplidas, los productos obtenidos y resultados logrados en relación a los objetivos del mismo.

- 7.2 Adicionalmente, se realizará una evaluación intermedia y una de resultados al término de la ejecución del Programa, para lo cual se contratará a un consultor externo experto en evaluación de proyectos que la diseñe e implemente. Se medirán principalmente los siguientes resultados: (i) el número de beneficiarios capacitados; (ii) la calidad de los cursos ofrecidos; (iii) la satisfacción de los beneficiarios; (iv) la satisfacción de los empleadores; (v) el número de beneficiarios trabajando en el área para la cual fueron capacitados; (vi) los beneficios sociales de los cursos; (vii) el conocimiento de la población ciega y de los empresarios sobre el Programa; (viii) capacidad de los ejecutores de promover y ejecutar el Programa. Se utilizarán encuestas y otros instrumentos para recabar los datos. El Consejero Técnico del Programa revisará el diseño y los resultados de las evaluaciones.

## **VIII. EXCEPCIÓN A POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS**

- 8.1 No se contemplan excepciones a las políticas y procedimientos del Banco.

## **IX. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES**

- 9.1 Sólo las condiciones previas al primer desembolso constituyen las condiciones contractuales especiales, es decir: (i) la conformación del Comité de Dirección; (ii) la puesta en vigencia del Manual de Implementación; y (iii) la firma de los Convenios entre las entidades ejecutoras y las de gobierno, así como entre la FOAL y las entidades ejecutoras.

## **X. IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL**

- 10.1 El Abstracto de esta operación, así como el Memorándum de Elegibilidad respectivo, fueron considerados por el Comité de Medio Ambiente e Impacto Social (CESI) el día 8 de junio de 1999 y no emitió comentarios ni recomendaciones.

**MARCO LÓGICO**  
**PROGRAMA REGIONAL DE INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CIEGA**

OBJETIVO	ACTIVIDADES	INDICADORES VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><b>Objetivo general:</b> El objetivo general es contribuir a la inserción laboral de la población ciega de los países de América Latina, Chile y Uruguay. El objetivo específico es mejorar la empleabilidad y productividad de la población mediante acciones de capacitación y fortaleciendo a las organizaciones de ciegos participantes.</p>		<p>40% de los beneficiarios capacitados se insertan en el mercado laboral y productivo.</p> <p>60% de las PYMES que se benefician del Programa mejoran su capacidad productiva.</p>	<p>Línea de base de la condición y evolución del empleo de los beneficiarios cuando ingresan al programa.</p> <p>Informes evaluación intermedia.</p> <p>Informes evaluación final.</p> <p>Informes Semestrales y Final de las Unidades Coordinadoras (UC).</p>	<p>Existe interés de la población en participar en el Programa.</p> <p>Las organizaciones de ciegos de los países participantes apoyan el programa de captación de demanda.</p> <p>Las empresas y superadoras consideran a los beneficiarios como empleados competentes.</p>
<p><b>Componente I: Fortalecimiento institucional (FI):</b> Mejorar la capacidad institucional de las organizaciones de ciegos participantes para desempeñar sus labores dirigidas a mejorar la situación de la comunidad.</p>	<p>(8 Cursos de 200 hrs; 5 hrs por sesión; 20 a 25 asistentes)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Habilidades dirección</li> <li>2. Competencias organizativas</li> <li>3. Conocimientos gerenciales básicos</li> <li>4. Conocimientos básicos sobre proyectos</li> </ol>	<p>160 líderes y dirigentes capacitados.</p> <p>70% de líderes y dirigentes capacitados aplican los conocimientos adquiridos.</p> <p>100% de las entidades participantes detectan la población objetivo y llevan registros que permiten determinar sus avances en el campo laboral.</p> <p>80% de las entidades beneficiadas del FI mejoran sus habilidades y competencias en materia de recaudación de fondos, planificación estratégica, preparación de propuestas y gestión de proyectos.</p>	<p>Informes de consultores responsables de las actividades de FI.</p> <p>Informes Semestrales y Final de las UC.</p> <p>Informes de evaluación intermedia y final.</p>	<p>Existen personas ciegas con capacidad de liderazgo en las organizaciones de participantes.</p> <p>Se mantienen en los programas y fondos que financien proyectos de beneficio de discapacitados.</p>
<p><b>Componente II: Cursos de capacitación e inserción laboral:</b> Preparar a personas ciegas para su acceso a puestos de trabajo y a través de gestiones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación capacitadores en informática</li> <li>2. Cursos Informática (72 cursos)</li> <li>3. Formación prelaboral (50 talleres)</li> <li>4. Adiestramiento específico</li> </ol>	<p>Cada uno de los 6 capacitadores forman por lo menos a otros 2 facilitadores en su país para impartir cursos de informática a personas ciegas.</p> <p>80% de los beneficiarios terminan los cursos y no abandonan el programa antes de tiempo.</p> <p>El programa ofrece cursos adicionales o diferentes para responder a cambios en el mercado laboral.</p> <p>50% de los beneficiarios que realizan prácticas laborales son contratados.</p> <p>80% de beneficiarios mejoran sus PYMES como resultado de la capacitación y asesoría recibida.</p> <p>80% de los beneficiarios se benefician de la gestión de inserción laboral.</p>	<p>Análisis comparativo de la situación laboral de los beneficiarios utilizando los datos sobre la situación anterior al Programa.</p> <p>Encuesta a empleadores sobre el desempeño laboral de los beneficiarios.</p> <p>Análisis de la rotación laboral de los beneficiarios.</p> <p>Informes Semestrales y Final de la UC.</p> <p>Informes de evaluación intermedia y final.</p> <p>Informes mensuales del gestor de inserción laboral.</p>	<p>Los beneficiarios dispuestos a competir en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores.</p> <p>No existe una actitud asistencialista por parte de las empresas en la contratación de beneficiarios.</p> <p>Se cuenta con el apoyo tecnológico para que los beneficiarios tengan autonomía en su desempeño.</p>
<p><b>Componente III: Estrategia de capacitación y difusión:</b> Sensibilizar a la población en general y a los empleadores en particular, sobre las oportunidades laborales de las personas ciegas.</p>	<p>Diseño e implementación de estrategia de comunicación</p> <p>Producción de materiales y folletos de difusión.</p> <p>Diseño página WEB</p>	<p>70% de las personas con discapacidad visual conocen el programa y saben cómo acceder a éste.</p> <p>70% de empresas en el área de telemarketing/teleservicios conocen el programa y preparación de sus beneficiarios en este campo.</p> <p>Estrategia de comunicación implementada según criterios y plan de acción acordados.</p> <p>Materiales de comunicación producidos y difundidos según las necesidades identificadas por la estrategia.</p> <p>Jornadas de sensibilización realizadas según planificación.</p> <p>Página WEB se mantiene actualizada</p>	<p>Informes Semestrales y Final de la UC</p> <p>Informes de evaluaciones intermedia y final.</p> <p>Informes de consultorías de diseño de estrategia.</p> <p>Encuesta.</p>	<p>Las actividades de sensibilización son efectivas para promover cambios de actitud por parte de los miembros de la comunidad, empresarios, de personal, supervisores y compañeros de trabajo.</p>

## PROYECTO DE RESOLUCION

### REGIONAL. COOPERACIÓN TÉCNICA NO REEMBOLSABLE PARA EL PROGRAMA REGIONAL DE INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CIEGA

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

#### RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Amblíopes (FAICA), la Unión Nacional de Instituciones Tiflológicas de Chile (UNITCH), y la Fundación Braille del Uruguay (FBU) y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del plan de operaciones que consta en el Documento MIF/AT- \_\_\_\_\_, sobre cooperación técnica para un programa regional de inserción laboral de la población ciega.
2. Destinar para los fines de esta resolución, hasta la suma de US\$ 1.400.000, o su equivalente en otras monedas convertibles, con cargo a la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.